



**MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE L'ALIMENTATION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Direction régionale de l'alimentation
de l'agriculture et de la forêt
de la région Nouvelle-Aquitaine**

Dossier suivi par : Jérôme BETOULLE
Service : régional de la formation et du développement
Tél. : 05 87 79 84 50
Mèl. : jerome.betoulle@agriculture.gouv.fr

COMITE TECHNIQUE REGIONAL DE L'ENSEIGNEMENT AGRICOLE (CTREA)

**CFAA de Charente
Angoulême
le 28 septembre 2021**

Projet de Procès-verbal

Participent à la réunion les membres du CTREA ci-dessous désignés :

En qualité des représentants de l'Administration

Membres titulaires	Membres suppléants
Philippe DE GUENIN	Bénédicte GENIN
Guy LEHAY	Fabienne REGONDAUD Jean Marie CHANSON

En qualité des représentants du personnel

Membres titulaires	Membres suppléants
Laurence DAUTRAIX	
	Yannick LEBLANC
	Marie-Christelle MAURAND
Alain GODOT	Jean-Christophe BERTON
Lydie DUBOIS-MARTIGNOLLES	
Gérard GAGNA	
Manuel DEVEAUD	
Thomas DEPIERRE	
Pauline VIAUD	
Patricia LAPEYRE	

En qualité de personnes qualifiées

Laurent HERBRETEAU (Directeur de l'EPLFPA du Périgord)
Laurent JAMME (SRFD - chef de l'unité PAEC&CL)
Sophie ROBION (SRFD – Cheffe de l'unité Animation des politiques et des réseaux)
Jérôme BETOULLE (SRFD - unité PAEC&CL – secrétariat de séance)

Le DRAAF ouvre la séance à 13 h 30 après avoir constaté que le quorum était atteint. Il demande si les organisations syndicales veulent faire part de déclarations. Le SNETAP FSU en expose une. Elle est annexée au présent procès verbal. L'ensemble des organisations syndicales signale se joindre aux propos du SNETAP FSU.

Le secrétariat du CTREA sera assuré par Manuel DEVEAUD, représentant de l'UNSA.

1. Approbation du procès verbal du 27 mai 2021

Le DRAAF demande si les représentants ont des observations sur le procès verbal du précédent CTREA.

Soumis à l'approbation des représentants du personnel, le procès verbal du CTREA du 27 mai 2021 est adopté à l'unanimité.

2. Contexte sanitaire de rentrée

L'Administration fait un retour de l'enquête de la semaine 36 : il est fait état de 7 cas positifs chez les apprenants et de 6 cas positifs chez les personnels. 6 % des personnels bénéficient de télétravail. Au 23 septembre 2021, il est dénombré 7 apprenants positifs et aucun cas chez les personnels. Des informations complémentaires seront apportées lors du CHSCTREA du 7 octobre 2021 avec un point sur le dialogue social en établissements et l'actualisation des plans de continuité d'activité dans les EPLEFPA. Depuis la rentrée, aucun cluster n'est à déplorer.

S'agissant des autotests, 80 tests ont été réalisés dans tous les établissements de Nouvelle-Aquitaine dont une vingtaine à la demande de personnels. Ceux qui sollicitent des autotests sont des personnes ayant été en contact de cas positifs.

Le DRAAF signale que les campagnes de vaccination dans les établissements ne sont pas toutes programmées. Là où des campagnes ont déjà eu lieu, peu de personnes se sont déplacées car d'une part, la région Nouvelle-Aquitaine a le taux le plus élevé de vaccination de la population en France et d'autre part, une limite à la vaccination des mineurs est qu'elle nécessite l'accord des parents. Le contexte sanitaire semble aller dans le bon sens pour un allègement des mesures à partir du 15 octobre 2021.

Le SNETAP FSU fait remarquer que les CoHS n'ont pas toutes eu lieu alors que la note de service demandait leur tenue avant la rentrée. Le SGEN CFDT contredit ce propos en indiquant qu'à sa connaissance les CoHS ont été réunies dans beaucoup d'établissements.

Le DRAAF se renseignera et rappellera au besoin cette consigne aux directeurs.

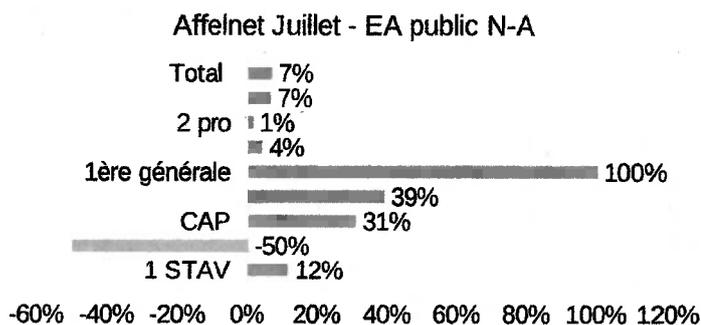
3. Rentrée scolaire 2021 : effectifs et moyens

a) Affelnet et Parcoursup

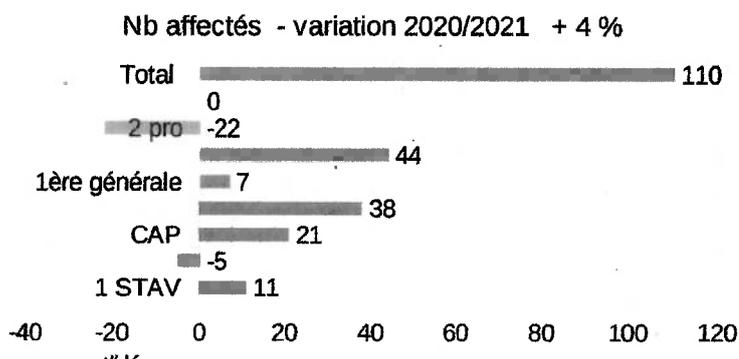
Sophie ROBION présente l'évolution des affectations dans Affelnet et Parcoursup.

A retenir : + 7 % de vœux par rapport à 2020

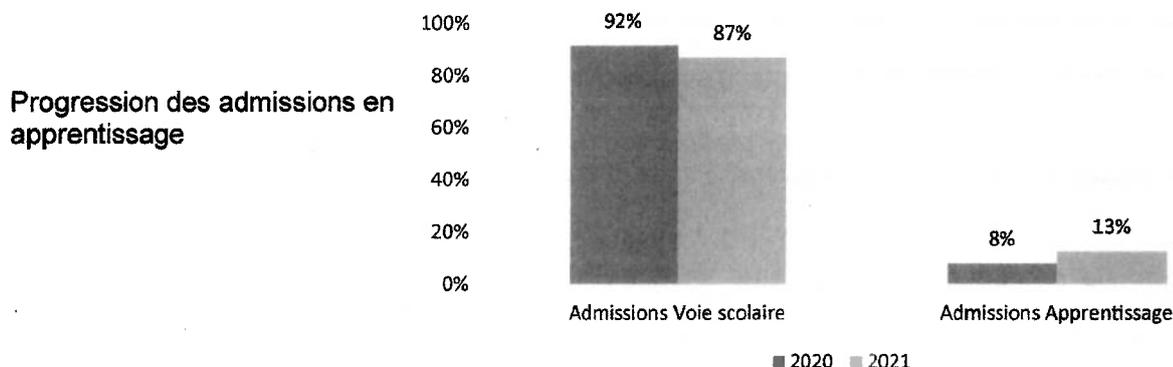
% Variation vœux 1 2020 Vs 2021



Affelnet Juillet - EA Public N-A



Admission élèves de l'EA N-A Parcoursup 2020Vs2021



Il est constaté qu'aucun jeune issu de l'enseignement agricole n'a été retenu pour entrer en classe préparatoire aux écoles vétérinaires.

L'UNSA fait remarquer que la tendance pour les effectifs de l'apprentissage risque de s'inverser si les maîtres d'apprentissage viennent à manquer. L'Administration répond que les aides aux entreprises allant de 5 000 à 8 000 euros ont été reconduites.

Le DRAAF conclut en saluant ces bons résultats qui sont liés à nos bonnes relations avec l'Éducation Nationale. Nous devons capitaliser dessus.

b) Effectifs et moyens de la rentrée

Laurent JAMME fait le point des effectifs tels qu'ils sont connus à cette rentrée de septembre (données non stabilisées).

Un tableau récapitulatif a été transmis en amont de la séance pour reprendre l'évolution des effectifs sur les 3 dernières rentrées scolaires dans le Public et le Privé. On constate une hausse prévisionnelle de +1,42%.

Pour les établissements publics, le recrutement est également en hausse et notamment dans un certain nombre de classes entrantes.

Par contre la situation est plus inquiétante sur les classes de BTSA 1ère année. Il faudra analyser la situation en octobre, et l'évolution dans les formations par la voie de l'apprentissage. Cela conforte ce qui avait été constaté notamment en BTSA ACSE avec une baisse des vœux en voie scolaire.

Classes entrantes	2020	2021	Evolution (PUBLIC)
4 ^{ème} EA	37	60	62,2%
3 ^{ème} EA	349	381	9,2%
CAPA 1 ^{ère} A	158	170	7,6%
2 ^{nde} Pro	1469	1481	0,8%
Bac Pro 1	1413	1378	-2,5%
2 ^{nde} G&T	810	869	7,3%
Bac G 1 ^{ère} A	201	222	10,4%
Bac Techno 1 ^{ère} A	539	570	5,8%
BTS(A) 1 ^{ère} A	1215	1120	-7,8%

L'augmentation pour l'enseignement agricole public serait de +0,7% et par rapport aux effectifs de l'enquête lourde d'octobre 2020, cette hausse devrait être confirmée si on se base sur les mêmes tendances d'évolution des effectifs entre septembre et octobre. L'enjeu sera de maintenir les effectifs dans les classes entrantes pour éviter les déperditions constatées (dans le cycle Bac Pro notamment).

Le nombre de classes ou sections à petits effectifs est plus inquiétant (<=8). L'état brut des chiffres est le suivant :

- 51 pour le public dont 28 pour des classes entrantes
- 29 au CNEAP
- 54 en MFR
- 1 à l'UNREP

Le tableau présenté en séance reprend ces données détaillées par filière de diplôme.

Secteurs Professionnels	4ème	Filières Professionnelles							Filières Générales				
		CAPa 1A	CAPa 2A	2nde Pro	Bac Pro 1A	Bac Pro 2A	BTSA 1A	BTSA 2A	Total	2nde GT	EIL Bac STAV 1A	EIL Bac STAV 2A	Bac Général 2A
								0	1				1
Production		1	2	2	6	4	1	1	17			1	
Service			1	1					2			2	
Commerce				1	1	3	2	2	9				
Aménagement								1	1		6	3	
Transformation							3	2	5		3		
PUBLIC	0	1	3	4	7	7	6	6	34	1	9	6	1
Total CNEAP		1	5	4	3	7	2	2	24	1	1	2	1
Total MFR	1	3	3	6	10	21	1	3	47	0	3	3	0
Total UNREP	1								0				

Il permet d'aborder la question diverse de l'UNSA relative à l'évolution des classes à petits effectifs, les filières concernées et les risques de classes gelées à la rentrée prochaine (cf 5. Questions diverses).

Jean-Marie CHANSON présente les données régionales de la DGH pour cette rentrée.

Besoins pédagogiques obligatoires : 650 075 h

besoins pédagogiques facultatifs : 3 240 h (en hausse)
sections sportives et européennes : 4 032 h (stable cette année)
ajustements régionaux : 2 194 h (ajustements aux effectifs – maintien des missions)
Total hors compensations nationales : **726 715 h** (712 071h hors Le Haillan : en légère baisse en ajustement aux effectifs)

+ déch synd + CHS + ASMA + élus : 5 906 h (en hausse)
+ missions nationales : 4 026 h (en légère baisse)

Total des besoins : 736 747 h

+ compléments de sous-service 1 462 h (en baisse)

La DGH baisse de 1,2 % depuis 2016 pour une évolution de - 5,3 % des effectifs de l'enseignement agricole.

Le DRAAF explique que la DGH résulte de l'ajustement aux effectifs des classes. Sa volonté est d'atténuer la baisse quand cela est possible. La question du mixage des publics peut se poser si des baisses sont constatées sur plusieurs années afin de maintenir des formations et de permettre l'ouverture d'autres. Aujourd'hui, les retours d'expérience montrent, pour les établissements qui s'y sont engagés, des résultats positifs avec des formations qui s'en sont trouvées confortées.

Le SNETAP FSU estime que le mixage des publics est un mauvais système pédagogique qui pose question sur les échanges de service entre CFA et lycées.

L'Administration répond que ces échanges sont équilibrés à l'heure près (ils sont en outre présentés en conseil d'administration). Le représentant des directeurs des EPLEFPA confirme que ces échanges se font de manière équilibrée. Ce sont des compétences qui sont échangées pour caler au mieux aux besoins.

Le SNETAP-FSU rappelle que la mixité a été imposée aux établissements, on recrute certes mais la

formation scolaire reste fragile. Il fait état du contenu choquant d'un article paru dans le journal « Le Meunier » sur la qualité et le contenu de formations à Surgères.

Le DRAAF considère qu'il faut positiver et se réjouir des bons recrutements avec pour exemple le CAP de Surgères pour lequel il y avait 35 demandes. Cela nécessite d'optimiser les services et les échanges d'heures. Il tient à rappeler le principe de la liberté d'expression pour la presse. Il confirme que la réforme de la formation professionnelle amène une libéralisation du dispositif de l'apprentissage. Il faut s'en servir pour affirmer la place des CFA agricoles publics et conserver l'avantage dont ils disposent aujourd'hui. Cela nécessite de ne pas se bloquer. Il faut mettre de la souplesse dans les échanges et la mutualisation.

L'UNSA fait remarquer que les échanges de service sont amenés à se développer avec l'apprentissage. il faudra alors combler le flou juridique qui demeure au niveau du statut des personnels. Qu'échange-t-on exactement entre d'un côté un fonctionnaire et de l'autre un agent ACB parfois sans protocole de gestion ? L'UNSA précise qu'il faut être prudent sur les effets à moyen terme de cette réforme : l'apprentissage se développe par un effet d'aubaine mais avec quelle pérennité ? Aujourd'hui, « c'est tout beau, mais le dispositif pourrait être amené à connaître des revers. Sur le terrain, ça peut créer des crispations. »

FO souligne qu'à force de considérer que des compétences et des besoins sont servis par des agents des CFA ou CFPPA, on risque de perdre des postes équivalents dans la dotation du lycée.

Jean-Marie Chanson indique que ces échanges sont suivis de manière extrêmement rigoureuse par la DRAAF dans les applicatifs qui sont utilisés pour la gestion des moyens du Ministère. Le chef du SRFD précise que tout cela est surveillé par l'Administration Centrale. Si besoin, il sera rappelé aux chefs d'établissements de bien expliquer ces protocoles d'échanges.

4. Carte scolaire 2022

Laurent JAMME rappelle que tous les membres ont été destinataires des dossiers individuels des demandes formulées par les lycées, reprenant les éléments d'analyse et d'instruction technique permettant à chacun de se faire un avis sur la pertinence et l'opportunité de la demande. Les tableaux récapitulatifs des demandes par réseau (Public – Cneap – Mfr - Unrep) étaient également disponibles.

Il reprend en premier lieu les poursuites d'ouvertures pour la RS 2022 au nombre de 3 à savoir :

- classe de 2^{ème} année de BTSA GPN (EPL de Bourcefranc – 17)
- classe de 2^{ème} année de CAP chocolatier confiseur (EPL de Surgères – 17)
- section de 1^{ère} Bac Pro TCVA Produits alimentaires (EPL de Saint Yrieix - 87)

11 demandes d'ouvertures ont été formulées :

- section de Bac Pro Agroéquipement (Barbezieux- 16)
- section de Bac Pro CGEA (Chadignac – 17)
- classe de BTSA Gestion Forestière (Meymac – 19)
- EIL Production en Bac STAV (Bazas – 33)
- 4^{ème} classe de 2nde G&T (Blanquefort – 33)
- support Grandes cultures au Bac Pro CGEA (Orthez – 64)
- section de BTSA TC A&B et BTSA PH (Niort – 79)
- section de BTSA TC UJAC et BTSAAPV (Thuré – 86)
- support Grandes cultures au Bac Pro CGEA (Venours – 86)
- classe de 3^{ème} de l'EA (Venours – 86)
- section en classe de BTSA TC AF (Limoges - 87)

et 1 demande de fermeture :

- Bac Pro TCV. Univers jardinerie (Niort - 79)

Le DRAAF propose de dérouler l'ensemble des projets avec les éléments d'analyse de la DRAAF, pour ensuite engager le débat avec les membres.

LPA Barbezieux (16) - Bac Pro Agroéquipement - ouverture section de 2nde et 1ère - Terminale en apprentissage sur Angoulême ou en scolaire sur Saint Yrieix :

Ce dossier en l'état ne permet pas de consolider la fin de parcours par la voie scolaire pour les jeunes qui ne pourraient pas ou ne voudraient pas conclure un contrat d'apprentissage. Il faut pourvoir apporter des garanties aux familles sur ce point, sachant qu'on mettrait en place un cycle en mixité de site alors que la tendance actuellement est de revenir sur des cycles complets sur un même site. D'autre part, l'établissement n'apporte pas de moyens pour mettre en œuvre la formation, et la mise en place de deux sections au sein du Bac Pro risque de générer au final des classes à faible effectifs.

LPA Le Petit Chadignac (17) - Bac Pro CGEA - ouverture cycle complet :

L'établissement n'apporte pas d'éléments relatifs à la contrepartie concernant l'organisation des BTSA sur Saintes. Le projet de l'École du Lait ne peut être conditionné à cette ouverture de formation dont l'existence sur Chadignac n'est pas cohérente par rapport à la nature des formations du site (horticulture, paysage, scolaire et apprentissage, exploitation horticole en AB).

L'École du Lait doit aller au contact des établissements ayant des formations Bac Pro et BTSA pour entretenir et développer des vocations chez les jeunes, et n'a pas besoin d'une formation supplémentaire dont l'insertion des jeunes à 3 ou 5 ans n'est pas garantie dans le secteur laitier. Il faut noter qu'en 2020/2021, sur 310 stagiaires BPREA accueillis dans les centres de formation pour adultes, 4 ont un projet d'installation en lien avec la production laitière.

LEGTA de Meymac (19) - BTSA Gestion Forestière - ouverture cycle complet :

L'opportunité de la demande n'est pas remise en cause. Le projet est cohérent au regard des besoins d'emplois exprimés par les professionnels. L'établissement dispose du potentiel de candidats, mais devra être plus ouvert aux candidatures de jeunes issus de Bac Pro. En l'état, il n'y a pas de moyens de compensation pour absorber le besoin de plus de 3300h de DGH.

LEGTA de Bazas (33) - EIL Production dans le Bac STAV :

Cet EIL avait déjà été fermé faute de candidats. Cette demande avait ensuite été reformulée par l'établissement. L'établissement n'apporte pas de moyens de compensation (350h par an). Au delà de ces éléments, le lycée n'a pas le potentiel en 2nde GT pour remplir 2 sections de Bac STAV. En moyenne, l'établissement a entre 15 et 20 jeunes en seconde dont la moitié repart à l'EN. Les passerelles pour la 1ère STAV n'alimentent pas suffisamment les effectifs. Cela va générer automatiquement des sections à petits effectifs.

LEGTA de Blanquefort (33) - 4ème classe de 2nde GT :

L'établissement dispose du potentiel mais n'apporte pas de garanties sur plusieurs points :

- aucun élément sur les moyens nécessaires pour faire fonctionner la classe (1500h).
- aucun élément sur les besoins nécessaires pour accompagner la poursuite en Bac Général ou STAV sur l'établissement en N+1 et N+2 (près de 1000h sur les 2 années du cycle terminal)
- il n'est pas fait état de la collaboration avec d'autres lycées agricoles, qui pourraient bénéficier du potentiel d'attractivité de Blanquefort pour amener des jeunes à poursuivre dans l'EA (Périgueux - Saintes - Angoulême - Bazas - Libourne par exemple).

A noter qu'il y a 3 projets de réalisation de lycées d'enseignement général à l'EN dont un aux abords de Bordeaux Lac. Il y a lieu aussi de bien analyser le potentiel en locaux au regard de la présence sur site d'un lycée de l'EN notamment.

LPA Orthez (64) - support grandes cultures pour le Bac Pro CGEA :

Cette nouvelle demande apparaît très peu argumentée sur les aspects de l'emploi et de l'insertion concernant la demande spécifique de compétences dans le secteur des grandes cultures (notamment tout ce qui est conduite et entretien des machines). Il n'y a pas de contrepartie identifiée au sein de l'EPL. Le support polyculture-élevage existe déjà et recrute bien avec des exploitations support de stages qui ne sont pas exclusivement élevage. Les recrutements dans les exploitations spécialisées en grandes cultures concernent plus des conducteurs de machines et pour cela les formations

existent.

LPA de Niort (79) - fermeture d'un Bac Pro TCV en produits de jardins et ouverture en section d'un BTSA TC (alimentation et boissons) et d'un BTSA PH :

C'est le seul établissement qui apporte une contrepartie. La vocation horticole et paysage sur Niort, la volonté des collectivités locales de développer l'accueil d'étudiants sont des atouts pour assurer l'implantation du filière BTS sur le site.

La demande relative au BTSA TC est moins cohérente et moins argumentée. Les recrutements sont fragiles dans les 5 BTSA existants en scolaire (moyenne de 10 jeunes par classe en 1A et 5 en 2A). L'apprentissage se développe mais recrute des petits effectifs. Il faut rester prudent sur la filière commerce afin de consolider l'existant avant d'ouvrir de nouvelles formations.

LEGTA de Thuré (86) - ouverture en section d'un BTSA Agronomie productions végétales et d'un BTSA TC (univers jardin et animaux de compagnie) :

Il n'y a aucune contrepartie identifiée pour un projet estimé à 2400h par année de formation. Le dossier apporte peu d'éléments au regard du potentiel d'emplois, des formations existantes et des difficultés à recruter pour les établissements ayant la formation en APV. Elle existe à Venours et peine à recruter.

Pour le BTSA TC, l'argumentaire est peu développé, sachant qu'on aura à la rentrée 2022, 9 formations sur le territoire (scolaire et apprentissage).

LEGTA de Venours (86) - ouverture d'une classe de 3ème - ouverture d'un support grandes cultures pour le Bac Pro CGEA :

Le dossier ne fait pas état de contrepartie pour ces 2 projets qui nécessitent 1700h sur 2 ans dont 1200 pour la classe de 3ème.

Le dossier est arrivé tardivement au regard des premiers éléments de recrutement sur Parcoursup. La demande est prématurée et nécessite une réflexion plus approfondie sur les BTSA du lycée et les choix à faire : bascule vers l'apprentissage pour certains ou fonctionnement en mixage. Pour la classe de 3ème, il n'y a pas eu de retour particulier du rectorat. Pour le support grandes cultures, il est en concurrence directe avec le LEGTA de Thuré et pourrait réduire le potentiel d'attraction dans le Bac Pro CGEA Polycultures élevage au sein de l'établissement. Concernant la couverture des besoins des professionnels, les remarques sur ce dossier sont identiques à celles formulées pour Orthez.

LEGTA de Limoges les Vaseix (87) - transformation d'une section de BTSA TC Agrofourniture en classe et mixage du BTSA STA avec l'apprentissage :

Ce dossier n'est pas cohérent car les 2 BTSA en voie scolaire (TC et STA) ont un faible potentiel de recrutement. Le BTSA STA par apprentissage n'existe pas et sa mise en oeuvre est conditionnée à la signature d'au moins 6 contrats. A ce stade il n'y a aucune garantie de développement du potentiel de l'offre et pas d'éléments relatifs à la gestion commune des moyens Lycée/CFA.

Le DRAAF laisse la parole aux membres du CTREA pour prendre en compte les remarques et avis sur cette présentation et rappelle que le contexte des discussions sur les moyens en dialogue de gestion avec l'Administration ne favorise pas les créations nettes.

Le SGEN CFDT revient sur le dossier de Barbezieux pour faire état d'un courrier reçu du CFAA de la Charente. La représentante du SGEN CFDT lit le courrier en séance, lequel fait état d'une différence de perception entre la direction et les personnels sur la nature des actions engagées entre le lycée de Barbezieux et le CFAA. Il y a eu une amorce de travail, mais seulement une réunion de travail et des décalages constatés dans la progression pédagogique pour les jeunes concernant les EIE et le MAP.

Le SEA-UNSA confirme pour sa part que le secteur forestier est en recherche de main d'œuvre.

Le SNETAP FSU attire l'attention sur le niveau d'exigence élevé du BTSA gestion forestière qui amène certains jeunes de Bac Pro à aller vers l'emploi plutôt que la poursuite d'études.

Le SGEN CFDT fait état de ce qui est constaté au Lycée de Bazas dans le secteur forestier, avec des passages de la formation scolaire vers l'apprentissage. Les entreprises sont en recherche d'apprentis. D'autre part, il considère qu'il faut revoir l'avis relatif à la demande de Bazas. Il a mission de défendre le dossier qui, au contraire de ce qui a été dit, va permettre de garder les jeunes au lycée et d'en attirer plus pour la partie « production ». Cela devrait aussi favoriser des passerelles de jeunes de 2nde Pro vers la filière technologique.

FO, sur la demande relative à la classe de 3ème, rappelle qu'il s'agit de classes d'orientation, qui peuvent amener des jeunes dans la filière professionnelle agricole. Néanmoins, beaucoup ne poursuivent pas dans l'enseignement agricole. Le SNETAP-FSU considère que cela ne constitue parfois pas un réservoir extraordinaire. Laurent JAMME ajoute qu'il est difficile de généraliser car cela se passe différemment d'un établissement à un autre sur l'ensemble du territoire.

Sophie Robion fait aussi état d'un potentiel de candidats qu'il serait possible d'attirer de formations de l'EN (Bac STMG – Bac Pro Commerce) pour alimenter certains BTSA. Le représentant des Directeurs d'établissement estime que la filière TC est trop centrée sur le secteur agricole ce qui limite aussi les potentiels publics intéressés par la filière technico-commerciale en général.

5. Questions diverses

UNSA :

Effectifs rentrée 2021 : Comment évolue le nombre de classes à petits effectifs ? Sur quelles filières en particulier ? A-t-on des risques de classes gelées à la rentrée prochaine ?

La question a été traitée après le point sur les effectifs prévisionnels de rentrée pour faire un état « brut » de la situation des classes/sections dont les effectifs sont inférieurs ou égal à 8 élèves.

Pour info, dans le public à cette rentrée, le nombre de classes/sections concernées (y compris EIL de STAV) :

Effectif de 3 élèves : 1
Effectif de 4 élèves : 4 (dont 1 STAV)
Effectif de 5 élèves : 9 (dont 1 STAV)
Effectif de 6 élèves : 16 (dont 4 STAV)
Effectif de 7 élèves : 9 (dont 3 STAV)
Effectif de 8 élèves : 12 (dont 6 en STAV)

D'un point de vue qualitatif, la DRAAF suit plus particulièrement les classes ou sections qui éprouvent des difficultés de recrutement structurelles. Pour ces situations (cela concerne 17 classes cette année, nombre stable par rapport à 2020), on peut dégager comme éléments d'analyse généraux : les difficultés des formations horticoles (même si la situation est en fait contrastée), ainsi que des formations agro-alimentaires, plus des situations de faible dynamique démographique (en filière GT et STAV souvent) et parfois d'une offre de formations un peu surabondante.

Pour chacune de ces situations, la DRAAF s'attache à prendre en compte l'équilibre global de l'établissement (pôles de compétence, éléments particuliers de situation) et à analyser la pertinence de ces formations dans leur bassin de population. Quand cela est nécessaire, elle accompagne les établissements dans la recherche d'une offre de formation mieux adaptée (redéploiement, organisation en mixage des publics pour plus de souplesse...).

Problématique Bac STAV et 2nd GT : Quelles solutions pour les filières en milieu rural qui peinent à recruter au niveau de leurs capacités ? Quel accompagnement des équipes pour envisager d'éventuelles évolutions ?

Une photographie à la rentrée 2020 des 2nde GT restés dans l'EA montre que ce ne sont que 68 % des 2nde GT recrutés en N-1. Cela se cumule avec les difficultés pour certains LEGTA à recruter en 2nde GT à hauteur des seuils. La DRAAF se rapproche des DASEN pour favoriser les passerelles et participer aux campagnes d'information.

Le taux de fuite des 2nde GT doit nous amener à réfléchir sur une information plus importante des poursuites d'études au sein de REANA, dans les différents BTSA et dans les autres EPL.

Gestion des dossiers de demande d'évolution des structures pédagogiques : Combien de fois faut-il déposer un dossier pour le voir aboutir ou définitivement refusé ?

Il n'y a pas de règle. A chaque demande, même formulée plusieurs fois, une analyse est faite. Un retour détaillé des avis est fait aux établissements, certains en tiennent compte et ne redéposent pas, d'autres considèrent qu'effectivement, ils pourraient peut-être voir leur dossier aboutir.

La pertinence du projet prime dans l'analyse de la DRAAF avec notamment comme critères : l'attractivité de la formation proposée, la cohérence avec les pôles de compétences de l'EPL, l'absence de concurrence directe avec d'autres établissements proches. L'antériorité d'une demande n'apporte pas de bonus particulier.

A-t-on une estimation de l'évolution des effectifs d'apprentis dans les CFA ?

A ce stade, les premiers éléments font état d'une stabilisation dans certains CFA et pour d'autres une augmentation qui avoisine les 2 chiffres. Cela confirme la tendance régionale dans les autres secteurs d'activité.

Quel bilan tirer de l'année écoulée dans les CFA sur la question de l'inscription en centre et de la signature effective d'un contrat ?

La DRAAF a participé au COPIL mis en place par la DREETS pour faire le suivi des « apprentis sans contrat » puisqu'il y avait la possibilité de cumuler une période de 6 mois pour trouver un contrat. Cela n'est pas été renouvelé à cette rentrée. Pour les CFA agricoles, le phénomène n'était pas plus important que les autres années, car les CFA utilisaient déjà le dispositif régional de PREPA apprentissage. Cela n'a pas engendré une augmentation des situations de jeunes sans contrat, mais a permis de faire un suivi au plus près des centres. C'est surtout sur certains OF privés (qui faisaient avant du contrat pro) dans le supérieur, qu'il y avait des cas. Par contre, en l'absence de suivi en N-1, il est difficile de comparer.

Pouvons-nous avoir des précisions sur la disparition de la catégorie d'UAI «antenne de CFA»?

Notes de service de la DGER/MAPAT/2020-442 et DGER/DAT/2020-757

Les organismes de formation relevant du MAA qui dispensent des formations par apprentissage doivent immatriculer l'OF-CFA au répertoire académique (dans le cadre de la préparation de la gestion des apprentis dans le système d'information de l'enseignement agricole (SIEA) dans le but d'attribuer un code UAI unique).

Dans le système d'information de l'EN, chaque établissement d'enseignement ou de formation professionnelle sous tutelle de l'État se voit attribuer un identifiant unique nommé code UAI. Les codes sont attribués par le MENJS pour les établissements dont il a la tutelle. Pour les établissements d'enseignement agricole, les codes sont attribués par le MAA, selon la nomenclature prévue dans le SIEN, permettant ainsi l'interopérabilité entre SIEN et SIEA (système d'information de l'enseignement agricole).

En pratique, l'attribution et la gestion des codes UAI est effectuée dans RefEA, référentiel partagé du SIEA qui regroupe toutes les informations relatives aux établissements et à leur offre de formation et alimente toutes les applications utilisant ces informations, évitant ainsi la saisie multiple d'une même information dans autant d'applications l'utilisant. Par ailleurs, dans le SIEA, on utilise la dénomination UAI permettant de distinguer les UAI de niveau 1 (siège de l'établissement), de niveau 2 (centre constitutif) et de niveau 3 (correspondant aux cas où un centre constitutif dispose de plusieurs lieux géographiques d'accueil des apprenants).

Ces codes UAI sont utilisés par de nombreuses applications ou outils, y compris interministériels (catalogue de l'apprentissage notamment). L'entrée en vigueur de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a deux conséquences importantes pour les établissements mettant en œuvre des formations par apprentissage :

1) Chaque organisme de formation mettant en œuvre des formations par apprentissage doit détenir un code UAI et renseigner son offre de formation dans RefEA pour 2021-2022 ;

Y a-t-il des postes d'enseignant non pourvus ?

Avant l'été, peu de postes restaient non pourvus. Des difficultés de recrutement sont constatées dans certains établissements ou certaines disciplines, cela représente 4 ou 5 postes. Le DRAAF ajoute que les problèmes de recrutement sont aussi prégnants dans toutes les régions et cela peut s'accroître avec des démissions en cours d'année. Pour pallier les difficultés, l'Administration recourt à des vacations ou des enseignants acceptent de réaliser en heures supplémentaires une partie des services laissés vacants.

Une prime informatique sera-t-elle versée dans les CFA ?

Cette question relève d'une décision de chaque EPLEFPA.

Besoins en lecteur scripteur pour les contrôles continus

Le SNETAP FSU déplore que les besoins en AESH n'aient pas été anticipés alors que la pression est de plus en plus forte sur les équipes. L'Administration convient qu'elle a peu anticipé mais qu'elle fait face aux demandes.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 17 h 05.

Le Secrétaire de séance

Jérôme BETOUILLE

Le Directeur Régional
de l'alimentation, de l'agriculture et
de la forêt

Philippe DE GUENIN

Le secrétaire adjoint

Manuel DEVEAUD

2) Sur décision du MENJS, la nomenclature des UAI est amenée à évoluer à très court terme, et en particulier la catégorie d'UAI "antenne de CFA" n'existera plus. Dans ce cas précis, les antennes de CFA seront fermées dans le référentiel REFEA au 31/08/2021 pour garder la cohérence entre les SIEN et le SIEA.

Organisation territoriale : la DRAAF considère-t-elle que la fin des CDFA et UFA est en cours et que nous allons vers la création de CFPCA dans tous les EPL de la Région ?

Une mission avait été lancée, elle n'a pas pu se dérouler pour raison de santé. Son principe est toujours d'actualité, elle pourrait d'ailleurs être confiée au nouveau directeur opérationnel de REANA. Le DRAAF considère qu'il y a des bénéfices globaux à rester mutualisé, La mission devrait nous éclairer sur ce point

FO :

Pour commencer, il semblerait que des heures supplémentaires effectuées par des PLPA formateurs en CFAA/CFPPA ne soient que partiellement comptabilisées de sorte à maintenir un coût de masse salariale équivalent à celui des heures supplémentaires des années précédentes (payées à un taux horaire inférieur). Ainsi, pour payer 20 heures supplémentaires effectuées en 2020/2021 par un agent, la pratique serait de comptabiliser seulement 12 heures supplémentaires au taux "normal" en vigueur, tandis qu'en 2020, étaient payées 20 heures à un taux moindre.

Alors qu'il apparaît nécessaire de payer les heures supplémentaires effectuées au taux légal, le SRFD approuve-t-il les pratiques réalisées en CFAA/CFPPA visant à maintenir le coût de la masse salariale en ne payant qu'une partie des heures supplémentaires réellement effectuées par les agents ?

Il n'appartient pas au SRFD de contrôler ce type d'opération. Le contrôle de légalité juge de la régularité des actes du directeur ou du conseil d'administration de l'EPLEFPA. Il n'est pas en mesure, et ce n'est pas son rôle, de vérifier les éléments de rémunération versés aux agents en fonction des heures comptabilisées.

Le DRAAF conclut et rappelle que les Directeurs ne sont pas autorisés à faire des choses illégales. Tous appliquent la réglementation. Si un établissement n'applique pas correctement une réglementation, le SRFD se rapproche de l'établissement et revoit ce point avec les équipes.

Concernant l'établissement de Venours, et notamment de l'équipe de direction, qu'en est-il de la situation complexe des agents ?

Face à une situation de 9 agents en arrêts plus ou moins longs, le chef du SRFD informe les membres que l'établissement est entrain de retrouver un fonctionnement tendant vers la normale : le directeur est revenu, 2 CPE contractuels ont été recrutés pour remplacer les 2 CPE en arrêt, 3 enseignants ont été recrutés. Pendant la période délicate, des directeurs-adjoints d'établissements de la Vienne sont venus en appui des équipes. Tout semble aller dans le bon sens.

Enfin, à une échelle plus globale, la charge de travail des enseignants et formateurs augmente d'année en année, tandis qu'actuellement, aucune revalorisation n'a réellement été mise en place. Les problématiques de recrutement des agents de l'enseignement en témoignent. Comment l'Etat envisage-t-il de valoriser le travail de ces personnels, recrutés à un niveau de diplôme 6 ou 7 ?

Le SRFD répond de pas avoir d'élément pour répondre à cette question car pour les enseignants, la question relève du Ministère, Pour les formateurs, c'est à l'établissement à partir des protocoles et accords locaux de discuter de ce sujet.

SNETAP FSU