



MANDATS du CONGRES SNPDEA

Sées les 15 & 16 Juillet 2025

MANDAT 1

**UNE RECONNAISSANCE INDISPENSABLE DES PERSONNELS DE DIRECTION ET D'ENCADREMENT
DANS LEURS MISSIONS**

MANDAT 2

LE PARITARISME COMME MARQUEUR FORT

MANDAT 3

LA CREATION D'UN CORPS DES PERSONNELS D'ENCADREMENT

MANDAT 4

UNE GPEC SYNONYME D'AVENIR

MANDAT 5

UNE DEFINITION MINISTERIELLE DU ROLE ET DE LA PLACE DE L'EPLFPA

MANDAT 6

LA SECURISATION JURIDIQUE DES EPLFPA

MANDAT 7

UNE EXPERTISE DE L'OFFRE DE FORMATIONS DANS LES TERRITOIRES RURAUX

MANDAT 8

**FAIRE EMERGER LE PARITARISME (SALARIES / EPL EMPLOYEURS) DANS LA DEFINITION D'UN
CADRE COLLECTIF POUR L'EMPLOI DES AGENTS CONTRACTUELS REMUNERES SUR BUDGET**

MANDAT 9

LE MAINTIEN DE LA REMUNERATION INDICIAIRE ACQUISE

MANDAT 10

DE NOUVEAUX DIPLOMES ET DE NOUVELLES SPECIALITES POUR LE BAC GENERAL

MANDAT 11 :

FORMATION ET ACCOMPAGNEMENT

MANDAT 12 :

LES LOGEMENTS DE FONCTION EN NAS DES PERSONNELS DE DIRECTION DU MASA

MANDAT 1

UNE RECONNAISSANCE INDISPENSABLE DES PERSONNELS DE DIRECTION ET D'ENCADREMENT DANS LEURS MISSIONS

La loi confère aux personnels de direction et d'encadrement deux responsabilités majeures, encadrées par leurs lettres de mission :

- porter les politiques publiques de notre administration conformément aux six missions de l'enseignement agricole,
- assurer la gestion des établissements et d'une partie des personnels dans le respect des délibérations des conseils d'administration présidés par des administrateurs élus, que nous avons l'obligation d'exécuter.

Cette position particulière complexifie notre pilotage, exigeant des qualités affirmées de dialogue, de persuasion, de diagnostic, de prospective et une formation solide. Si la loyauté des équipes de direction demeure une valeur forte, l'alourdissement des contraintes place nos missions sous de fortes pressions. Nous revendiquons donc une reconnaissance accrue, passant par un soutien et un accompagnement institutionnel qui n'est pas toujours au rendez-vous.

Le congrès mandate le bureau pour rappeler à l'administration l'importance de reconnaître, soutenir et accompagner ses cadres, les personnels de direction et d'encadrement.

Les décrets d'application de la LOSARGA doivent être l'occasion de mettre en place des dispositifs concrets d'appui aux personnels de direction des EPLEFPA.

La mission de « DASEN vert », intégrée à la LOSARGA, doit être clairement définie et valorisée, afin de reconnaître pleinement cette responsabilité nouvelle confiée aux directeurs d'EPLEFPA.

Si l'administration souhaite maintenir un haut niveau de compétences sur les postes de direction des EPLEFPA et de leurs centres, cette reconnaissance est incontournable.

MANDAT 2

LE PARITARISME COMME MARQUEUR FORT

Depuis plusieurs années, nous constatons un écart croissant entre les contraintes locales de gestion et les directives nationales : parfois décalées, souvent tardives, parfois incohérentes. Ce fossé fragilise la confiance !

Par ailleurs, certaines orientations apparaissent sous l'influence directe d'organisations syndicales de personnels, en dehors des règles paritaires, s'apparentant à une forme de cogestion. Ces pratiques ne doivent plus perdurer !

Pour le SNPDEA, seule la confrontation équilibrée entre les orientations nationales, la réalité des établissements et les contraintes d'un pilotage efficace, dans le cadre d'un dialogue social garanti par les règles paritaires, peut éviter que des arrangements locaux deviennent des modes de gestion institutionnalisés.

Le congrès mandate le bureau pour rappeler que la cogestion entre administration et syndicats de personnels ne saurait remplacer le paritarisme.

Le congrès mandate le bureau pour réaffirmer que l'administration doit s'appuyer sur l'expertise des personnels de direction et d'encadrement pour mettre en œuvre les politiques publiques et orientations ministérielles.

LA CREATION D'UN CORPS DES PERSONNELS D'ENCADREMENT

La reconnaissance des métiers des équipes de direction des EPLEFPA doit se traduire par la création d'un corps d'encadrement interministériel à gestion ministérielle, et/ou par l'intégration dans un corps existant, notamment celui de l'encadrement supérieur.

Les personnels d'encadrement et de direction font le constat que le statut d'emploi actuel montre ses limites. En effet, les agents sous statut d'emploi voient :

- Leur carrière inactive stagner, peut-être est-ce dû à l'absence de rendez-vous de carrière ?
- Une rétrogradation indiciaire lors de l'épuisement de leur compte CET avant leur départ à la retraite ou lors d'un retour des DOM-TOM en attente d'affectation.
- Une forme de précarité statutaire et ce au regard de la nature réglementaire « d'être sous statut d'emploi », d'autant que beaucoup de directeurs d'EPLFPA non ni lettre de mission, ni évaluation annuelle.

L'appartenance à un corps d'encadrement stabiliserait les agents, sécuriserait les parcours professionnels (avancement, mobilité interministérielle, Etc.). Outre cet aspect rassurant, le corps est aussi synonyme d'une démarche mûrement réfléchie, qui aujourd'hui est impérative et ce au regard de la complexité des EPLEFPA, il en va de l'attractivité de nos métiers.

Le congrès mandate le bureau pour demander à l'administration la création d'un corps d'encadrement interministériel à gestion ministérielle et/ou l'intégration à un corps existant.

Le congrès mandate le bureau pour demander à l'administration qu'un certain nombre de postes de personnels de direction de l'enseignement agricole ouvre droit à l'intégration au corps supérieur de l'encadrement.

Le congrès mandate le bureau pour proposer à l'administration l'intégration des personnels de direction du MASA au corps des personnels de direction de l'Éducation nationale avec gestion MASA.

Une réflexion sur un nouveau statut de corps EN/EA doit être ouverte, en s'appuyant sur les dispositions du Code rural prévoyant un parallélisme avec l'Éducation nationale. Cette situation est aujourd'hui encore plus d'actualité avec la mise en place du RIFSEEP pour les personnels de direction de l'Éducation Nationale. Cela permettrait notamment l'application de la Hors échelle B bis, déjà en vigueur à l'Éducation nationale.

UNE GPEC SYNONYME D'AVENIR
(Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences)

Pour nos collègues contractuels :

La proportion de contractuels sur les postes de direction et d'encadrement a fortement augmenté. Or, nos collègues contractuels restent souvent les oubliés du cadre statutaire.

Le SNPDEA a obtenu l'ouverture d'un groupe de travail en janvier 2023. Nous attendions des mesures dès la rentrée 2023 avec l'application d'un principe simple « à conditions de travail égales, rémunération équivalente ».

C'est seulement en décembre 2024, en pleine trêve des confiseurs, que l'administration a fait parvenir à nos collègues un courrier injonctif « signez là, sans poser de question » pour sceller le reclassement qui leur était proposé, alors que le SNPDEA n'a pas cessé d'alerter l'administration sur la nécessité d'étudier finement les situations individuelles pour garantir un traitement équitable à chaque agent !

L'intervention du SNPDEA auprès de la DGER, du SRH, de la secrétaire générale du ministère, a permis une prise de conscience de la part de l'administration sur ses erreurs et son mode opératoire inadapté.

Pour le SNPDEA, l'engagement de l'administration que les situations individuelles soient toutes traitées pour le mois de septembre 2025, avec effet rétroactif au 1er septembre 2024, reste un engagement à surveiller.

Le congrès mandate le bureau pour poursuivre l'accompagnement des collègues contractuels dans leur reclassement par l'administration.

Le congrès mandate le bureau pour que les négociations avec l'administration aboutissent à des parcours professionnels sécurisés : contrats spécifiques, accès à la titularisation par concours dédiés et accompagnement renforcé.

Pour nos collègues hors statut d'emploi :

Le SNPDEA a milité depuis 2019 pour que l'ensemble des postes de direction soit dans l'arrêté liste afférent au statut d'emploi. C'est chose faite depuis mai 2024 !

Le SNPDEA constate toujours que l'identification des postes entrant dans l'arrêté liste ouvrant droit au statut d'emploi, présente de nombreuses incohérences. Cela a été soulevé à de nombreuses reprises par le passé, d'autant que l'aspect arbitraire des critères, établis unilatéralement par l'administration, avait suscité de nombreuses réactions restées inaudibles par nos gouvernants. Pour le SNPDEA, il est inacceptable aujourd'hui que l'administration puisse faire une différence entre les postes. Nos métiers doivent être attractifs !

Le congrès mandate le SNPDEA pour demander une révision des conditions d'ancienneté pour permettre à plus d'agents de bénéficier du statut d'emploi :

- **5 ans d'ancienneté au lieu de 7 ans aujourd'hui. Les années effectuées en contrat de droit public doivent être prises en compte dans le calcul d'ancienneté.**
- **La prise en compte des années d'élèves ingénieurs pour les IAE & IPEF**

Le congrès mandate le bureau pour exiger de l'administration une mesure transitoire en attendant la révision du décret, revalorisant nos collègues faisant fonction. Cette mesure devra s'appuyer sur le principe « à conditions de travail égales, rémunération équivalente » et devra avoir un effet rétroactif-au 19 avril 2025.

Pour nos collègues sous statut d'emploi :

Il a été négocié dans la charte de gestion afférente au statut d'emploi du 5 novembre 2019, un accompagnement des agents souhaitant sortir du statut d'emploi vers d'autres fonctions que celles attachées à leur corps d'origine et plus particulièrement les collègues dont le corps d'origine est soit PLPA, soit PCEA, soit CPE. La sortie du statut d'emploi pose le problème de la rémunération qui présente en l'occurrence une perte pouvant aller jusqu'à 40%. Pour le SNPDEA, il est nécessaire qu'au-delà de l'accompagnement obligatoire de l'administration des agents en sortie de statut, celle-ci applique le maintien de la rémunération indiciaire.

Le congrès mandate le bureau pour négocier le maintien de la rémunération indiciaire acquise dans les fonctions de direction et d'encadrement lors de la sortie du statut d'emploi.

Le congrès mandate le bureau pour demander à l'administration de formaliser une procédure de sortie du statut d'emploi claire, avec les différents cas de figure (non renouvellement détachement, mise fin anticipée au détachement, possibilités d'accompagnement – inspection en cours de carrière, médecine du travail, dispositif PPR...) et selon les statuts.

Le congrès mandate le bureau pour obtenir de l'administration la mise en place de RDV carrière pour chaque personnel de direction.

Le SNPDEA constate que les vieilles représentations ont la dent dure. En effet, de nombreux services des DRAAF continuent de croire que la voie royale pour devenir Directeur d'EPLEFPA passe par un poste de directeur adjoint FIS. Or sous l'impulsion des différentes réformes (Loi PENICAUD, Loi Le Nôtre, Etc), la direction d'un EPLEFPA s'est grandement complexifiée. Des compétences s'appuyant grandement sur la pédagogie ne suffisent pas ! Les directeurs doivent aujourd'hui mettre en œuvre des compétences managériales, juridiques, administratives et d'ingénierie financière, compétences développées par les Directeurs de CFA/CFPPA comme par les DEA/DAT.

Le congrès mandate le bureau pour demander à l'administration de rappeler à l'ensemble de ses services que l'accès à un poste de directeur d'EPLEFPA ne doit pas être conditionné au passage par un poste de directeur adjoint FIS. Seules les compétences de l'agent doivent permettre l'accès à l'ensemble des postes de direction et notamment celui de directeur d'EPLEFPA.

MANDAT 5

UNE DEFINITION MINISTERIELLE DU ROLE ET DE LA PLACE DE L'EPLEFPA

Avec un taux d'insertion professionnelle important, l'EPLEFPA est un acteur incontournable d'un territoire et un lieu de rencontre de l'ensemble des partenaires divers (économiques, sociaux, culturels, associatifs, sportifs ...). L'EPLEFPA, c'est aussi des plateaux techniques : des exploitations agricoles et ateliers technologiques, ateliers de pratique in vivo en prise avec la réalité du monde professionnel, de petites structures favorisant le lien social et pédagogique mais complexes, une dynamique de projets, une capacité d'entreprendre liée à une forte autonomie reconnue et politiquement voulue... La crise Covid a mis en exergue le besoin d'une vraie réflexion de fond qui ne peut se résumer au "faire fonctionner" au mieux ou au moins mal au gré des orientations gouvernementales voire ministérielles parfois fluctuantes. Ces évolutions, ces dynamiques à l'œuvre, doivent interroger notre administration sur les ambitions à venir pour l'enseignement agricole public et plus particulièrement sur le fonctionnement, le pilotage des EPLEFPA, leur nature et leur logique profonde, leur complémentarité sur les territoires.

Le congrès mandate le bureau pour demander à l'administration de définir le rôle et la place de l'outil EPLEFPA dans le nouveau contexte sociétal. Les décrets d'application de la LOSARGA doivent être l'occasion pour l'administration de clarifier les missions des EPLEFPA.

MANDAT 6

LA SECURISATION JURIDIQUE DES EPLEFPA

Les évolutions législatives sur la place des collectivités territoriales comme financeurs et décideurs, les différentes réformes sur la formation, l'apprentissage, la situation économique des exploitations agricoles, des ateliers technologiques imposent depuis des années une réflexion de fond sur notre système, sa nature. L'inéquité de traitement des EPLEFPA d'une région à une autre (prise en charge ou non du surcoût énergétique, location ou non du bâti aux CFPPA/CFA, Etc.), renforce cette nécessité de réflexion.

Depuis de nombreuses années, les exploitations, les ateliers et les CFPPA des EPLEFPA obéissent aux règles du secteur marchand avec appels d'offres, les CFA les ont rejoints depuis 2020 (cf. loi dite « PENICAUD ») en devenant concurrents les uns des autres. La délégation de service public dédié avec financement public ne s'exerce plus que sur un seul type de centre : le lycée ou les lycées en fonction de la configuration de l'EPLEFPA. Pour les autres centres constitutifs, c'est l'activité concurrentielle qui prédomine sans en avoir les outils permettant une agilité devenue impérative et parfois les aides : restructuration des exploitations, exonérations sociales (ex exonérations « Fillon »...), chômage partiel, avantages liés aux Zones de Revitalisation Rurale (ZRR), aide à l'embauche des apprentis, licenciement pour motif économique impossible ou encore l'impossibilité d'émarger aux dispositifs d'aide sur les énergies !

Aujourd'hui, plus de la moitié des EPLEFPA rencontrent des difficultés financières (INDISFI DGER) qui interrogent leur modèle économique. A ces difficultés économiques se rajoutent celles liées au recrutement des apprenants qui fragilisent encore plus nos établissements.

Aujourd'hui, la mise en place des contrats territoriaux vient brouiller un peu plus les pistes. Le SNPDEA s'interroge : ces dispositifs doivent-ils être utilisés pour sauver des filières à petits effectifs ou pour conforter les filières en développement ?

Le congrès mandate le bureau pour demander à l'administration une révision législative du statut des EPLEFPA afin que ceux-ci puissent avoir accès aux mêmes dispositions que les entreprises de leur secteur d'activité. Les décrets d'application de la LOSARGA doivent être l'occasion pour l'administration de répondre à ces enjeux.

MANDAT 7

UNE EXPERTISE DE L'OFFRE DE FORMATIONS DANS LES TERRITOIRES RURAUX

Les dynamiques démographiques des différents territoires ruraux sont fortement différenciées, le recrutement devient plus aléatoire, parfois très difficile pour ne pas dire en délicatesse. Les modes de recrutement ont pris en partie le mode numérique et se sont fortement intégrés au système du ministère de l'Education nationale. La présence d'un enseignement privé fortement concurrent, des maisons familiales rurales mises systématiquement en avant bénéficiant de facilités portées politiquement, complique fortement la situation. Ainsi, on constate aujourd'hui et plus particulièrement dans les territoires ruraux qu'il existe une forme de concurrence qui dessert l'ensemble du système formation/employabilité. Quelle que soit la voie de formation, il est impératif que l'enseignement agricole public offre une carte de formations complète et cohérente au service des besoins du territoire tant en termes de niveaux de formation qu'en termes de secteurs d'activité.

Le congrès mandate le bureau pour demander à l'administration une expertise globale afin d'établir une carte de formations cohérente, toutes voies et systèmes (MEN, familles EA, etc.) de formations confondus. Cette expertise permettra de réaffirmer clairement la place fondamentale de l'enseignement agricole public dans le paysage de la formation.

Le congrès mandate le bureau pour demander à l'administration de clarifier le rôle respectif des directions d'EPLEFPA et des autorités académiques dans la planification des nouvelles formations. Si les directions d'EPLEFPA doivent être impliquées dans les discussions sur les fermetures et ouvertures de formations, ce n'est pas à eux de décider mais aux autorités académiques de le faire.

MANDAT 8

FAIRE EMERGER LE PARITARISME (SALARIES / EPL EMPLOYEURS) DANS LA DEFINITION D'UN CADRE COLLECTIF POUR L'EMPLOI DES AGENTS CONTRACTUELS REMUNERES SUR BUDGET

Le SNPDEA est favorable à une discussion sur les conditions d'emplois et les différentes missions exercées par les agents contractuels sur budget des CFA-CFPPA, dans le contexte concurrentiel de la formation continue et de l'apprentissage.

Nous proposons qu'une expertise fine soit faite par centre de formation, expertise servant de base à la négociation sur les différentes parties de l'accord collectif du cadre d'emploi des personnels rémunérés sur le budget des établissements.

Le projet du Groupement d'Intérêt Public « EPLEFPA Employeurs », initié et amorcé par quelques membres du SNPDEA en janvier 2025, a débuté ses travaux et est aujourd'hui en position de négociateur avec les organisations syndicales représentatives des personnels des CFPPA-CFA. Mais ce dispositif innovant se heurte à une difficulté majeure : le GIP n'a pas été créé par décret ministériel donc n'existe toujours pas !

Le congrès mandate le bureau pour demander un engagement clair et ferme de la ministre sur la création rapide du GIP. Si le GIP n'est pas créé rapidement au début de l'année scolaire 2025-2026, le SNPDEA militera contre la reprise des négociations nationales dans ce cadre.

MANDAT 9

LE MAINTIEN DE LA REMUNERATION INDICIAIRE ACQUISE

Le statut d'emploi n'est pas à la hauteur des promesses de notre administration : mobilité incertaine, rémunération « inconnue à ce jour », une complexité dans la gestion des établissements qui entraîne une forte diminution des candidatures sont autant d'arguments qui créent le doute dans les esprits des équipes de direction. Dans ce marasme administratif et tant que le statut de corps n'est pas obtenu, le SNPDEA demande l'automatisme pour les agents ayant 8 ans (2 détachements) dans le statut d'emploi le passage à la classe exceptionnelle dans leur corps d'origine pour les CPE, PLPA et PCEA, et à la hors classe pour les IAE.

Le congrès mandate le bureau pour demander à l'administration l'automatisme pour les agents ayant 8 ans (2 détachements) dans le statut d'emploi, le passage à la classe exceptionnelle dans leur corps d'origine pour les CPE, PLPA et PCEA, et à la hors classe pour les IAE.

MANDAT 10

DE NOUVEAUX DIPLOMES ET DE NOUVELLES SPECIALITES POUR LE BAC GENERAL

La Loi instituant la réforme du Bac Général prévoit que les lycées proposent plusieurs enseignements de spécialité avec comme objectif de permettre aux lycéens de construire leur parcours de formation pour intégrer des études supérieures. Au sein de l'EA, les lycées d'enseignement général ne proposent que 3 enseignements de spécialité : Biologie-Ecologie, Mathématique et Physique-Chimie. Cette limitation d'enseignements de spécialité apparaît à ce jour comme un facteur limitant pour le développement de l'enseignement agricole. Considérer uniquement la Biologie-Ecologie, les Mathématiques et la Physique Chimie comme matières d'enseignement représentatives des spécificités de l'EA est une grave erreur. En effet, les champs professionnels couverts par le Ministère de l'Agriculture nous autorisent à défendre la nécessité d'ouvrir d'autres enseignements de spécialité tels que : SES, LVA&B et EPS.

L'évolution sociétale, technique, technologique fait apparaître de nouveaux savoirs faire en termes de formations. Les métiers se transforment, évoluent, naissent, une accélération que notre ministère de tutelle se doit de prendre en compte pour adapter ses propositions de formations et par voie de conséquence les diplômes proposés par l'EA.

Depuis plus de 15 ans, aucun nouveau diplôme n'est apparu, seulement quelques « réformattes » sur ceux existants, « réformattes » sous injonctions du ministère de l'EN !

Il devient impératif que l'EA s'émancipe de l'influence de l'EN et soit force de propositions de nouveaux diplômes anticipant ainsi les métiers de demain.

Si la création du « Bachelor Agro » répond, sur son principe général, à la demande de création d'un nouveau diplôme, les moyens alloués à sa mise en place et son rayon d'action sont trop restreints pour espérer un effet positif sur les recrutements dans les établissements.

Le congrès mandate le bureau pour demander à l'administration d'ouvrir de nouveaux enseignements de spécialité en filière générale et notamment l'EPS, SES, LVA, LVB.

Le congrès mandate le bureau pour demander à l'administration de prendre des mesures réglementaires permettant à l'enseignement agricole de retrouver sa souveraineté vis à vis de l'EN.

Le congrès mandate le bureau pour demander à l'administration l'ouverture d'un Bachelor Agro dans chaque établissement public doté de BTSa avec des moyens en DGH permettant un fonctionnement des Bachelor sans financement extérieur.

Le SNPDEA demande le maintien du diplôme BTSa dans un cursus « bac+3 MASA Bachelor Agro ».

MANDAT 11

FORMATION ET ACCOMPAGNEMENT

Le SNPDEA constate aujourd'hui que tous les centres d'un EPLEFPA sont confrontés à une complexité croissante de leurs missions. De plus en plus de tâches administratives envahissent le quotidien des EPLEFPA, des compétences de plus en plus pointues deviennent nécessaires pour répondre aux enjeux des missions afférentes aux EPLEFPA, des services régionaux et centraux débordés ; Nous sentons bien que l'implosion guette !

Néanmoins, le SNPDEA estime que des solutions doivent aujourd'hui armer les personnels de direction et les futurs personnels de direction, nous parlons ici de la formation et de l'accompagnement.

Nous estimons qu'il est impératif de revoir la formation des agents. Comment peut-on concevoir qu'un agent en poste puisse appréhender avec justesse les enjeux de son emploi en 12 semaines de formation sur 2 ans tout en assumant son travail quotidien ?!. Ceux qui ont pensé la formation des personnels de direction ne doivent pas ou peu connaître l'activité quotidienne des EPLEFPA.

Le SNPDEA demande une formation à la hauteur des enjeux qu'imposent les postes en direction mais aussi un accompagnement digne de ce nom ! En effet, nous constatons qu'une fois « formés », les agents se retrouvent seuls avec leur questionnement. Bien sûr ils trouvent des réponses auprès de leurs collègues directeurs d'EPLEFPA, voire de collègues des EPLEFPA voisins, mais cela est-il suffisant ! Nous le SNPDEA, nous pensons que non !

Pour le SNPDEA, il devient impératif de revoir les processus d'accompagnement des agents.

Le congrès mandate le bureau pour demander à l'administration l'ouverture d'un groupe de travail sur la formation des personnels de direction ainsi qu'un groupe de travail sur les procédures d'accompagnement des agents en postes sur des métiers de direction.

MANDAT 12

LES LOGEMENTS DE FONCTION EN NAS DES PERSONNELS DE DIRECTION DU MASA

Le code de l'éducation Article R216-4 précise :

« Dans les établissements publics locaux d'enseignement relevant de leur compétence en application des articles L. 211-8, L. 213-2, L. 214-6, L. 216-5 et L. 216-6 du présent code et dans les établissements publics locaux d'enseignement et de formation professionnelle agricoles relevant de la section 3 du chapitre 1er du titre 1er du livre VIII du code rural, la région, le département ou, le cas échéant, la commune ou le groupement de communes attribue les concessions de logement aux personnels de l'Etat exerçant certaines fonctions, dans les conditions fixées par la présente section. Les concessions de logement sont attribuées par nécessité absolue ou utilité de service, dans les conditions fixées aux articles R. 92 à R. 103 du code du domaine de l'Etat. Les personnels de direction du Ministère de l'Education Nationale et ceux du Ministère de l'Agriculture jusqu'au 1^{er} janvier 2022 bénéficient d'un régime indemnitaire indépendant de l'obligation de logement NAS. »

La mise en place du RIFSEEP au 1^{er} janvier 2022 pour les personnels de direction des EPLEFPA s'est accompagnée d'une diminution de 30 % pour tous les personnels de directions dont le poste est déclaré en NAS, même s'ils bénéficient d'une dérogation à cette obligation de loger en NAS.

Cette disposition pose les problèmes suivants :

- Le ministère de l'agriculture ponctionne le régime indemnitaire des personnels de direction pour un « avantage » attribué, dans le cadre des lycées, par et sur le budget des conseils régionaux contre une obligation d'assurer la sécurité des personnes et des biens.
- Dans le cas spécifique des EPLEFPA, les établissements ont une activité continue sur toute l'année y compris les congés (activités CFPPA, exploitations et ateliers technologiques), alors que l'activité est arrêtée pendant les vacances dans les établissements du MEN.
- Le nombre d'élèves, d'apprentis ou de stagiaires logés est très important d'où une forte contrainte pour les permanences de nuit.
- Cette pénalité s'applique aussi aux personnels de direction qui bénéficient d'une dérogation (logement à proximité de l'établissement) et qui malgré tout assurent des permanences.
- Dans le nouveau statut d'emploi, les personnels de la DGER, des SRFD ou de l'inspection dont le poste n'est pas classé en NAS, bénéficient d'un régime indemnitaire de 30% supérieur à celui d'agent d'EPLFPA dont le poste est en NAS, alors qu'ils appartiennent au même groupe fonctionnel.
- L'attribution de ces logements fait déjà l'objet d'une déclaration d'avantages en nature sur nos fiches de paye, avec les prélèvements correspondants.

Le congrès mandate le bureau pour demander à l'administration la réduction de l'abattement du RIFSEEP à 25% (au lieu de 30%) comme dans l'Éducation nationale.

Le congrès mandate le bureau pour demander à l'administration la relance d'un GT avec la DGER et le SRH sur la révision de la circulaire de 2001 sur les « astreintes de sécurité » afin de prendre en compte les spécificités des EPLEFPA (organisation multi-sites, exploitation agricoles...) et clarifier, au regard du droit du travail, comment se caractérise une permanence de sécurité au sein des EPLEFPA.