



## **Audience avec la Conseillère formation, entrepreneuriat, transmission et emploi**

le 6 juillet 2022

Christine Heuzé

Jean-Pierre Naulin

Nicolas Gilot

### **Les positions fortes de FO Enseignement Agricole**

Pour FO, l'attachement de l'Enseignement Agricole Public au ministère en charge de l'agriculture est clair et revendiqué de longue date. Pour nous, l'enseignement agricole, quel que soit le secteur, technique, formation continue, apprentissage et supérieur, de la 4<sup>ème</sup> au doctorat, doit rester intégré au ministère qui impulse et génère les politiques agricoles.

Le ministre l'a annoncé, nous devons faire face à des enjeux et défis et accompagner les transformations systémiques dans l'agriculture, l'alimentation, l'environnement et le paysage vers des socio-écosystèmes nourriciers et résilients dans un contexte d'urgence climatique environnementale et sociétale. Certains parlent de transitions, d'autres de bifurcation...

Quoiqu'il en soit, la formation doit être le moteur de ces transformations de nos modèles agricoles. Notre ministère se doit d'être ambitieux car les changements attendus doivent être aussi conséquents que ceux impulsés, notamment par la création de l'enseignement agricole dans les années 60.

L'enjeu est grand. Les moyens doivent être à la hauteur ! Il faut cesser de partir de ce que l'on a pour voir ce que l'on peut faire mais plutôt regarder nos objectifs (les défis) pour voir comment on y répond. Le ministre doit doter l'enseignement agricole des moyens permettant de mener à bien ses ambitions.

De plus, l'enseignement et la formation professionnelle pour accéder aux métiers de l'agriculture, de la forêt, de la nature et des territoires ont pour objet de participer à l'animation et au développement des territoires. (2<sup>ème</sup> mission).

C'est pourquoi nous militons pour un vrai maillage territorial de l'Enseignement Agricole Public pour garantir à tous les jeunes et leurs familles un accès aux formations publiques et gratuites près de chez eux.

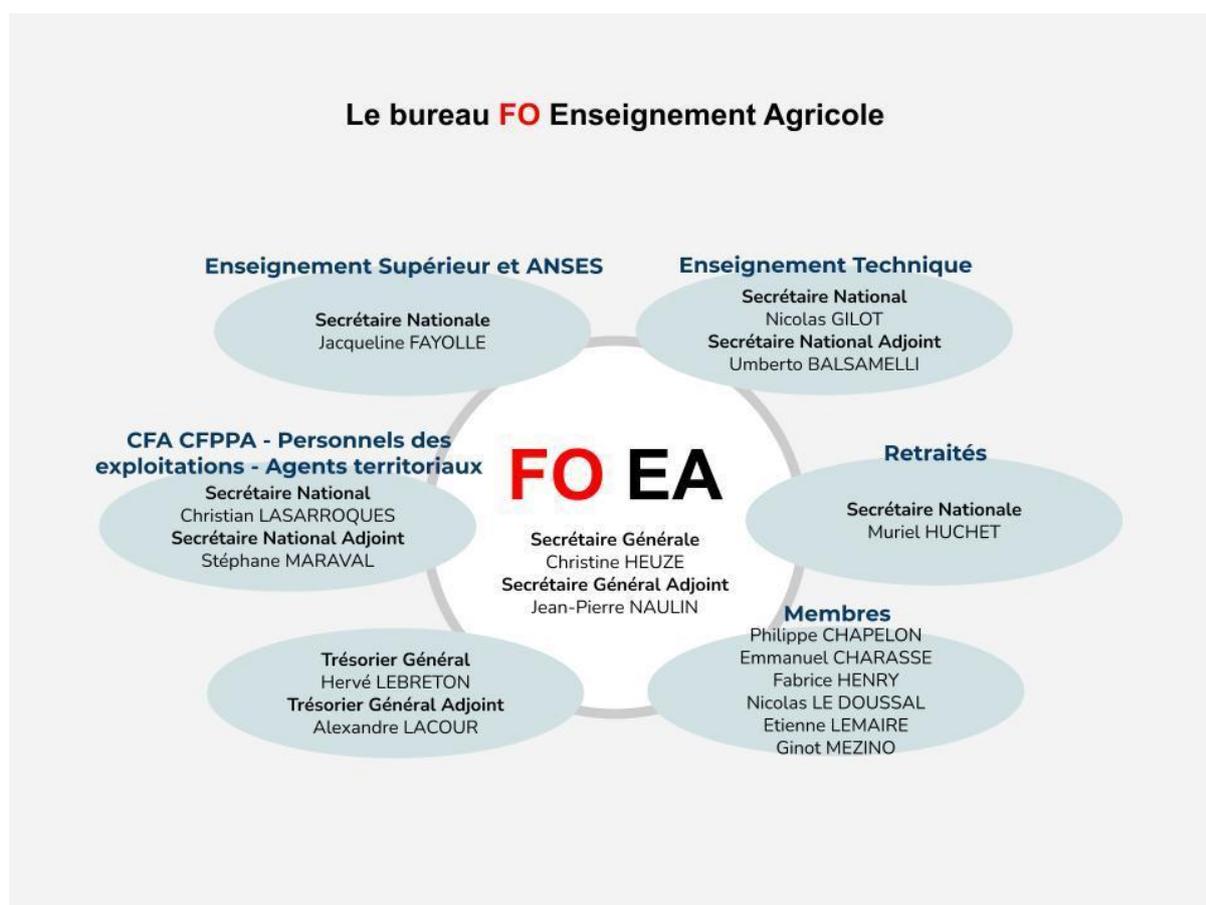
Depuis plusieurs années, afin d'enrayer la baisse des recrutements, nous demandons une meilleure visibilité de nos formations. Nous prenons acte de la mise en circulation du bus de l'enseignement agricole ainsi que des autres mesures qui sont (enfin !) mises en œuvre. Nous demandons un bilan que nous analyserons.

Nous dénonçons la dérégulation des seuils mise en place à la rentrée 2019. Pour stabiliser, voire augmenter les effectifs, nous demandons au contraire l'ouverture et le dédoublement des classes dans les établissements où l'attractivité est forte et la pression réelle, pour ne plus refuser d'élèves. De même nous demandons de stopper la logique d'ouverture contre fermeture.

FO Enseignement Agricole réitère sa position de défense de l'Enseignement Agricole Public. Nous réaffirmons notre opposition à toute ouverture d'école vétérinaire privée ou à de prétendues formations, type HECTAR qui s'inscrivent en concurrence de nos formations et tendent à les ringardiser.

La force de nos formations c'est d'être élaborées au sein de ce ministère en résonance avec les politiques publiques, en relation avec les professionnels. De plus, elles délivrent des diplômes qui permettent aux salariés d'être protégés par des conventions collectives.

## Présentation du bureau national élu le 5 Octobre 2021



## Problèmes rencontrés au cours du dernier quinquennat :

- Les réformes Blanquer (bac général et technologique, voie pro, Parcoursup). Sans parler des méthodes de travail « injonctionnelles » qui ont imposé ces réformes dans nos établissements.
- La loi Pénicaud qui va continuer à agir sur la formation professionnelle dispensée dans nos établissements.
- Le schéma d'emploi (-200 postes) infligé à l'enseignement agricole (EA) durant le dernier quinquennat.

## Les personnels de l'enseignement agricole : sa première richesse

**Il faut arrêter les schémas d'emploi et revaloriser les grilles de salaire sur toute la carrière !**

**Le recrutement des enseignants** : comme à l'EN, l'EAP connaît des difficultés de recrutement, surtout dans certaines disciplines (les maths bien-sûr, mais aussi des disciplines spécifiques à l'EA). Au CTM du 29 juin, nous avons voté favorablement au projet de décret qui permet de recruter des enseignants au niveau licence sur certaines disciplines propres à l'EAP. Néanmoins, nous ne pensons pas que cela sera suffisant pour endiguer la crise des vocations. Stop au "prof bashing" ! "Nos collègues ont besoin de reconnaissance et de revalorisation salariale.

Par exemple, l'activité des Présidents Adjoints de Jurys (PAJ) doit être mieux revalorisée.

### La revalorisation des grilles

Aussi, la faible revalorisation du point d'indice de 3,5% alors que l'inflation est annoncée à plus de 7% est un véritable affront envers les enseignants. La perte de pouvoir d'achat cumulée depuis 30 ans atteint quasiment les 30%. Une revalorisation du point d'indice de 3,5% quand l'inflation est à 7% c'est une perte de 3,5% du pouvoir d'achat ! C'est très mal vécu par les collègues ! Cet affront du gouvernement vis à vis des fonctionnaires risquent de les pousser vers certains extrêmes. Un jeu dangereux pour notre démocratie que le gouvernement semble ignorer. Une revalorisation substantielle des grilles de salaire des enseignants et pas seulement en début de carrière doit donc devenir une priorité. Mais attention, le discours qui consisterait à ne revoir que le début de carrière ou à conditionner les augmentations à un travail supplémentaire ne sera pas acceptable : les enseignants travaillent déjà beaucoup (42 heures par semaine d'après l'INSEE) y compris pendant les vacances, beaucoup sont au bord de l'épuisement...

### Les ACB des CFA CFPPA :

Notre syndicat a participé à l'action du 28 juin en faveur des agents, formateurs pour la plupart, recrutés à bac + 5, mais aussi personnels administratifs ou techniques.

Dans le cadre des défis déjà évoqués, la formation professionnelle, tout au long de la vie mais aussi l'apprentissage sont des éléments de réponse incontournables. Les constats sont que parmi ces quelque 5000 agents payés sur les budgets des établissements, il y a un turn-over important, la plupart ont moins de 5 ans d'ancienneté. Ils en ont assez que leur salaire et leur temps de travail soient des variables d'ajustement des budgets d'établissements. Ils l'ont évoqué devant le directeur adjoint de cabinet le 28 juin : les meilleurs s'en vont à la concurrence avec leur carnet d'adresse. Ces personnels doivent donc être mieux considérés. L'engagement de travailler sur un support réglementaire encadrant leur niveau de rémunération et leur temps de travail et sa publication dans la future loi d'orientation doit aboutir. Pendant ces négociations, nous demandons qu'une consigne claire soit donnée aux établissements de ne pas voter de protocole local.

## **Recrutement des personnels ATLS**

Le recrutement d'autres personnels, administratifs, techniques et de santé est aussi indispensable. Tous les postes ont fait les frais de la réduction des agents de la fonction publique. Il faut aussi des AESH, des AED et des infirmières.

Nous demandons la mise en œuvre de la CDIisation pour les AED, dès parution du texte. Nous demandons la fonctionnarisation des AESH, comme le revendique aussi une large intersyndicale de l'EN.

En ce qui concerne les personnels du statut formation-recherche dans l'enseignement technique, il y avait un engagement au moment de la fusion des corps techniques du technique et du supérieur d'étudier la faisabilité de création de postes en catégorie A pour permettre à ces agents d'évoluer dans leur carrière.

### **Statut des directeurs de l'enseignement technique :**

FO continue de revendiquer un statut de corps et non un statut d'emploi. Comme nous l'avons prévu, ce statut d'emploi précarise les directeurs et n'empêche pas les petits arrangements entre soi dans les régions. (Exemple : le directeur de Périgueux qui devient SRFD dans la même région. Comment ses ex-collègues vont-ils le vivre ?).

L'accès au RIFSEEP (la carotte) et une progression de grille étaient les arguments pour la mise en œuvre de ce statut. Or le RIFSEEP est en panne. Les montants sont inférieurs à ceux des secrétaires généraux des établissements. Et la progression de grille ne profite qu'à quelques-uns.

Nous constatons également des problèmes de formation, dans les domaines de la comptabilité et de la gestion mais aussi dans la gestion humaine des personnels.

Nous avons alerté le SRH sur certaines situations critiques qui nous sont remontées. Nous déplorons des délais de traitement trop longs. Il y a souvent urgence mais les services ont aussi subi les schémas d'emploi.

### **L'enseignement supérieur**

Dans les écoles vétérinaires d'abord, dans les agro ensuite, les effectifs des étudiants ont augmenté sans que les moyens dévolus aux écoles ne progressent. Encore moins en ce qui concerne les personnels. Seuls les étudiants ingénieurs ou vétérinaires sont pris en compte dans le calcul de la dotation. Les étudiants en licence pro et en master ne sont pas pris en compte. La création de l'Institut Agro nécessite des moyens, notamment humains. Nous alertons régulièrement l'administration, DG de l'IA ou DGER sur le risque de burn-out pour certains agents.

Nous avons dénoncé que l'Etat favorise l'ouverture d'une école vétérinaire privée plutôt que publique !

De plus, il y a plus de 1100 autorisations d'ouvertures d'emplois en contrat sur budget des établissements. Ces emplois répondent à des besoins permanents qui, selon l'article 3 de la loi de 1983, devraient être des emplois de fonctionnaires. Nous demandons qu'un plan de déprécarisation soit mis en œuvre.

## Indemnitaires des agents EA en Ile de France

Alors que dans les autres secteurs du MASA, les agents bénéficient du niveau indemnitaire de la centrale, ce n'est pas le cas dans l'enseignement. C'est préjudiciable aux établissements de l'enseignement agricole, techniques et supérieurs qui peinent à recruter. Qu'entendez-vous mettre en œuvre pour réduire les inégalités entre les agents du ministère sur cette région ?

## Les défis de l'enseignement agricole

### Dialogue social :

Des signaux nous proviennent du territoire métropolitain, Nouvelle Aquitaine ou Occitanie et des outre-mers, Martinique ou Wallis et Futuna ou encore Mayotte et Nouvelle Calédonie. Des agents sont employés sans contrat, d'autres sont mal traités par des directions sans humanité. Beaucoup se sentent pressurisés.

Le dialogue social ne saurait être réduit à la simple discussion avec les personnels sans jamais prendre en considération leurs demandes. Ces dernières années il a été informatif ou injonctif. Dans les régions c'est souvent tendu.

**Accueil des publics à besoins particuliers :** Dans certaines classes de nos lycées, nous sommes en train de recréer des classes d'instituts spécialisés sans en avoir ni les compétences, ni les moyens humains. L'augmentation des seuils sur ces classes a des répercussions catastrophiques !

**Place des exploitations et des ateliers technologiques au sein des EPLEFPA :** Ils doivent être un véritable lieu de recherche et d'expérimentation (en lien avec le supérieur et la recherche) et non un simple lieu de reproduction du modèle « dominant ». L'équilibre financier doit cesser d'être l'objectif premier. L'innovation, la vulgarisation et la pédagogie doivent être leurs priorités. C'est par la contribution des financements publics que les exploitations des lycées peuvent servir de lieu d'expérimentation, rarement "rentables". Ainsi l'exploitation ou l'atelier peuvent devenir un modèle pour les agriculteurs du territoire qui eux ne peuvent pas prendre de risque.

**Santé et sécurité au travail des apprenants :** cela doit demeurer un point central de la formation.

### Liens entre l'enseignement technique, la recherche et le sup :

Il faut renforcer l'appui apporté par les écoles de l'enseignement supérieur à l'enseignement technique (DNA), notamment l'IA (Dijon, Florac et Rennes) et l'ENSFEA.

Il faut aussi construire des liens entre les exploitations, les ateliers, par exemple avec des appels à projets comme « Biodivéa » qui sont des leviers sur lesquels la collaboration entre enseignement supérieur, recherche et enseignement technique pourrait être renforcée. C'est nécessaire dans le cadre des enjeux et défis évoqués plus tôt.

**BTS en 180 ECTS :** les BTSA se retrouvent en concurrence avec les BUT en 180 crédits. Aussi, en maintenant le BTS à 120 ECTS, nos BTS ne sont pas intégrés au schéma L M D européen. FOEA propose de faire le BTS en 180 ECTS. Il serait notamment possible de permettre aux jeunes de faire leur dernière année en relation avec notre enseignement supérieur.

**Autonomie des établissements :** cette autonomie est le plus souvent prétexte à laisser les directeurs se coltiner la gestion des problèmes et des difficultés

quotidiennes dans un contexte de réformes et d'absence de moyens, déstabilisant pour l'ensemble des personnels et parfois dans une grande solitude...

## **Le CoHS**

Contestation du décret no 2021-1316 du 8 octobre 2021 relatif aux commissions d'hygiène et de sécurité des établissements publics locaux d'enseignement et de formation professionnelle agricoles et à leur formation restreinte

Ce décret est critiquable notamment sur 2 aspects :

1. Des compétences similaires entre CoHS et formations spécialisées régionales des C.S.A.R.:

Si l'ajout du terme « sans préjudice » à l'article 2 du décret pourrait apparaître comme une protection des compétences des formations spécialisées des CSAR malgré la similitude de celles-ci entre les deux instances, l'étude attentive du décret montre que cette affirmation ne résout en rien la problématique de conflit de compétences entre ces deux instances.

En effet, en l'état actuel du texte, il est par exemple impossible de savoir quelle sera l'instance capable d'établir la réalité d'un danger grave et imminent – art 23- notamment en cas de désaccord dans les conclusions de ces deux instances. Cette confusion risque de générer du contentieux judiciaire. Il en est de même pour l'ensemble des compétences qui sont donc similaires notamment concernant les accidents graves de service (art 11).

2. Des CoHS sans garantie pour la représentation des personnels (RP).

Malgré cette similitude de compétences, les CoHS ne comprennent pas un nombre de RP identique. En effet, elles comprennent 4 RP sur 12 membres (art 4). Les formations spécialisées sont quant à elles exclusivement composées de RP et présidées par le DRAAF.

Suivant la même logique et toujours à la différence des CSAR, les RP des CoHS n'ont aucun moyen en autorisation d'absence pour remplir leurs missions (de 2 à 25 jours par an suivant les effectifs représentés cf arrêté du 15 juin 2022 pris en application de l'art 75-1 du décret 82-453). Ils n'ont également droit qu'à 3 jours de formation tous les quatre ans (art 13) au lieu de 5 jours par an pour les membres des CSAR.