

## Le SEA/UNSA répond à la DGER suite au dépôt du préavis de grève pour les agents ACB lors des examens

ACB (AGENTS CONTRACTUELS BUDGET)

JURIDIQUE

APPRENTISSAGE



Nous déposons ce préavis car les orientations nationales de leur protocole de gestion, sa partie deux notamment, n'ont pas été revues depuis 1998 soit 23 ans, et ne sont pas appliquées dans un nombre significatif d'établissements. Les grilles de rémunération de référence sont restées celles de 1998, leurs obligations de service que vous mentionnez, sont depuis 2001 restées dans le flou.

### Le SEA-UNSA réponds a la DGER

**Madame la directrice générale, DGER Ministère de l'agriculture**

Je vous remercie de l'attention portée dans votre mail , aux collègues agents contractuels sur budget formateurs/enseignants, personnels administratifs etc... travaillant dans les CFA, UFA, antennes ,CFPPA en cette période de préparation des jury d'examens.

La baisse des emplois publics programmée dans le cadre de CAP 22 tend certainement la situation. Quand il y a moins de fonctionnaires, il faut donc aller chercher les examinateurs et les gestionnaires des jury ailleurs.

Depuis plus de 10 ans, chaque année nous déposons au SEA /UNSA [un préavis de grève pour les examens](#) pour lesquels le ministère convoque les personnels recrutés sur budget alors qu'il n'est pas leur employeur. qu'il n'en a pas la gestion et que leurs conditions d'emploi. de

rémunération et de travail dépendent des conseils d'administration de leurs établissements publics.

Nous déposons ce préavis car les orientations nationales de leur protocole de gestion, sa partie deux notamment, n'ont pas été revues **depuis 1998 soit 23 ans**, et ne sont pas appliquées dans un nombre significatif d'établissements.

Les grilles de rémunération de référence sont restées celles de 1998, leurs obligations de service que vous mentionnez, sont depuis 2001 restées dans le flou. La circulaire du secrétariat général ( DGA à l'époque) de mise en œuvre de la RTT de 2001 ne mentionne d'ailleurs pas les formateurs, mais seulement les personnels administratifs et techniques sur budget.

Ils sont ,en effet, assimilés aux enseignants, (nous parlons de formateur/enseignant en face à face apprenants ) ,ce que vous confirmez d'ailleurs puisque vous les convoquez dans le cadre de jury d'enseignants, qu' ils peuvent passer les concours internes d'enseignants depuis toujours et qu'à preuve du contraire la majorité assure des enseignements de programmes nationaux validés par le CNEA, UC comprises.

Leurs conditions d'emploi et de travail sont restées sans cadre dans de nombreux domaines ; le télétravail n'est pas encadré, les surfaces minimums d'espace de travail de 9 à 10m2 sont rarement respectées, faudrait -il qu'il y ait cette surface dans les établissements ? Certains sont rémunérés à l'heure comme au 19ème siècle sans délibération de conseil d'administration.

Le ministre Glavany a accepté de signer en 1998 une circulaire au niveau ministériel, engageant l'administration et donc les établissements sous tutelle afin de peser politiquement, les directions d'établissements étant sous l'autorité du ministère. Les ministres qui se sont succédés n'ont jamais remis en cause ce niveau politique d'engagement. Mais les résultats ne sont pas là.

Depuis plus d'une dizaine d'années , les personnes rémunérées sur budget sont dans l'attente d'un protocole national véritable, actualisé. On remarque que , aussi localement, peu de protocoles sont finalisés , actualisés et signés ( faute de protocole national ,au dire de certains ! ). Ce protocole devra être suivi dans le cadre d'un bilan social, national ,actualisé chaque année, et dynamisé régionalement. Mais rien ne vient depuis des années !! Pourquoi ?

Il nous a fallu solliciter l'actuel ministre lors d'une audience pour relancer le principe des discussions comme il nous avait fallu solliciter le ministre monsieur Travers pour avoir un bilan social national.

En effet , au nom de l'autonomie des établissements, le ministère de l'agriculture écarte les personnels sur budget de toutes les mesures d'amélioration des parcours professionnels, des rémunérations, des conditions de travail et d'emploi .à l'éventuelle aide quant à la protection sociale, actuellement en discussion à la fonction publique, Leurs obligations de service d'enseignement ne suivent pas les services des agents contractuels sur crédit d'état.

Les conditions de travail de ces personnels sont devenues ubuesques, atypiques voire anormales pour nous et de nombreux agents.

L'exemple de la prime d'équipement informatique ( cadre COVID ) , attribuée aux titulaires (qu'ils n'ont pas encore obtenue ), aux contractuels sur budget d'Etat et non aux formateurs/enseignants ,est symptomatique alors que les formateurs ont reçu un premier mail du ministère leur attribuant cette modique indemnité.

Ce manque de considération est tout à fait regrettable alors que ces personnels dans la grande

majorité des cas paient leur matériel pour pouvoir travailler notamment dans le cadre du télétravail ou des cours en Visio (COVID) . Ils utilisent aussi bien entendu leurs outils d'impression mais aussi du matériel pour les travaux pratiques dans certains endroits .

- Les personnels de vos services paient -ils leur matériel informatique, leurs imprimantes, les cartouches d'encre , leurs téléphones portables utilisés à titre professionnel?
- Connaissez vous des entreprises privées qui demandent à leur personnel de payer leur outil de travail? Un chauffeur poids lourd paierait par exemple son véhicule de transport !

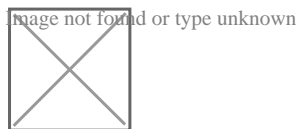
C'est bien l'absence de cadre précis régissant ces personnels mais aussi l'absence de reconnaissance de notre ministère, de volonté politique de régler les difficultés qui poussent ces agents à s'interroger sur leur ministère de tutelle , pourtant ils élisent les représentants au CTM lors des élections nationales .

Un préavis de grève est un moment difficile pour les agents très attachés aux apprenants mais aussi par cette perte de salaire . Nous réclamons une réelle réflexion pour engager de réelles discussions et de négociations . Depuis des années, le ministère n'engage pas les négociations nécessaires. Ce n'est pas dans l'ADN de nos dirigeants de discuter pendant un préavis de grève , contrairement à de nombreux pays Européens . Les débats et les discussions devraient avoir lieu en dehors d'éventuelles pressions de lobbys associatifs souvent sans représentativité juridique et d'un vote représentatif de ce groupe.

**Ce préavis est donc maintenu par notre organisation faute de réelles avancées pour ces agents qui sont employés par l'EPLEFPA et non par le Ministère.**

Voir le préavis.

Notre syndicat ,dont le souci est l'amélioration des conditions d'emploi, de rémunération et de travail, demande donc l'ouverture immédiate de négociation d'un cadre national de gestion pour nos collègues. L'organisation syndicale SEA/UNSA ira jusqu'à soutenir financièrement les agents (souvent sous rémunérés) et a provisionné, à cet effet , pour ces adhérents syndiqués au moins depuis deux années au SEA/ UNSA .



Quant aux arguments que vous avancez, nous nous permettons de les réfuter.

Notre syndicat, vous le savez, privilégie les démarches et expertises juridiques (aux slogans d'une autre époque) qui nous amènent parfois devant le conseil d'Etat.

En ce qui concerne l'arrêté que vous invoquez, il est important de préciser que pour qu'un arrêté du ministère puisse s'appliquer aux personnels employés par l' EPLEFPA, il faut :

Soit que l'arrêté soit signé du 1er ministre (conformément à la constitution qui lui octroie le pouvoir réglementaire dans les établissements), ce qui n'est pas le cas ici.

Soit que l'arrêté, puisque les ministres n'ont pas de pouvoir réglementaire, soit pris en vertu d'un décret signé par le 1er ministre ou soit pris en vertu d'une loi, qui autorise le ministre du MAA à réglementer au sein des EPLEFPA, ce qui n'est également pas le cas ici.

Aucune des 2 conditions ci-dessous n'étant réunies, les cabinets d'avocat avec les quels nous

travillons nous indiquent que les dispositions de l'article 4 de l'arrêté du 1er octobre 1990 que vous mettez en avant ne peuvent s'appliquer au personnel ACB.

les personnels sur budget sont amenés à satisfaire une prestation de service envers l'Etat cela à notre sens ne peut se faire que dans un cadre juridique clair :

- soit une mise à disposition, et en ce sens l'arrêté du 1er octobre 1990 ne saurait contrevenir à ces dispositions qui prévoient obligatoirement (cf. article 33-1 du décret 86-83)
  - L'accord de l'agent
  - Une convention entre les 2 employeurs (dans ce cas ici, entre l'État et l'EPLEFPA) et donc une délibération au CA de l'EPLEFPA.  
"Cette convention définit notamment la durée de la mise à disposition, les conditions de son renouvellement, la nature et le niveau des activités exercées par l'agent, ses conditions d'emploi et les modalités du contrôle et de l'évaluation desdites activités. Elle prévoit également, le cas échéant, les modalités de remboursement, par l'organisme d'accueil, de la rémunération perçue par l'agent."
- Soit dans le cadre d'un cumul d'emploi qui est encadré par la loi.

D'autre part, l'organisation pédagogique de l'apprentissage et de la formation continue étant du ressort des établissements et de leurs centres, il conviendra de délibérer pour libérer des enseignants voire des personnels administratifs des centres car le calendrier de la présence des apprentis est validé souvent dès le mois d'avril dans le cadre des conseils d'administration et porté à la connaissance pour accord auprès de l'employeur. Il conviendra de financer par l'état leur remplacement s'il procède à des réquisitions que nous contesterons.. Il nous semble donc très compliqué de modifier ce calendrier au gré des convocations à des examens.

Il n'a pas échappé non plus à vos services qui l'avaient reconnu, que les taux de rémunération des examinateurs dans le cadre des rémunérations d'activités "accessoires" se situent dans de nombreux cas, notamment pour les CAP en dessous du smic compte tenu du temps de déplacement, du temps de correction des copies, des rapports, des temps d'oraux auxquels se rajoutent souvent les temps de délibération des jury. Ceci est parfaitement illégal.

La sous consommation des crédits de fonctionnement du 143 par le passé pas si lointain et leur redéploiement montrent que la DGER et le ministère ont les moyens, s'ils le désirent, de proposer des solutions.

Il est temps aussi de mettre fin au "turn over" des personnels des centres dépités par une gestion archaïque en donnant des conditions de travail dignes à nos collègues compte tenu de leur implication dans ce contexte de crise exceptionnelle qui pourrait se banaliser. Les établissements ne sont pas des entreprises privées, même s'ils sont sous contrainte financière, voire dans un marché concurrentiel.

Enfin et pour une information complémentaire, de nombreuses situations d'établissements nous sont revenues, dans lesquels les centres financent aussi par leur fond de roulement des exploitations agricoles structurellement déficitaires dont les fonds de roulement peuvent atteindre en négatif plus d'un million d'euros. Ces situations génèrent des fonctionnements anormaux ayant des conséquences sur les moyens dus aux apprentis et aux stagiaires quant à la qualité de préparation aux examens. Ces situations doivent être réglées en urgence d'autant que la réforme de l'apprentissage indique de façon claire que le budget du CFA doit être distinct de l'ordonnateur.

Il conviendrait en outre peut-être de faire expertiser rapidement par vos services ? Cette nouvelle réglementation qui pourrait entraîner une évolution de l'organisation financière des EPLEFPA qui ont "un seul budget" afin d'être en conformité avec la loi.

.. . . . .



juridiquement voit le jour rapidement comme pour tous les salariés ( convention collective dans le privé ) d'autant qu'il n'existe pas de véritable inspection du travail mobilisable ce qui démultiplie la responsabilité du ministère vis à vis du respect des droits de ces personnels. Ce protocole national permettrait d'harmoniser localement et régionalement des conditions de travail d'emploi et de rémunération qui malheureusement font à ce jour défaut ,**ce qui a pour conséquence que le meilleur côtoie parfois le pire.**

Le SEA/UNSA est bien entendu toujours disponible pour un groupe de travail sur la participation des personnels des établissements aux examens organisés par l'ETAT dans lequel il conviendrait d'y intégrer les jury UC.

Pour en revenir aux agents ACB, ceux-ci fournissent un travail de service public et qu'en ce sens, ils devraient pouvoir compter sur le MAA pour leur garantir nationalement un protocole d'emploi qui se référerait à des textes de lois souvent absents et qui s'imposerait aux EPELEFPA pour le bien-être de nos dirigeants et l'apaisement de tous.

Dans l'attente de votre réponse, restant à votre entière disposition, je vous prie de croire ,madame la directrice générale, à toute ma considération.

M Fleury Didier secrétaire général au SEA/UNSA

**Copie: ministre, cabinet du ministre , secrétaire générale du ministère**

## **Reponse de la DGER suite au dépôt du préavis de grève.**

Monsieur le Secrétaire général,

Chaque année, la contribution à la session d'examen des formateurs des CFA et des CFPPA, agents contractuels sur budgets des centres, est très précieuse, notamment dans les champs professionnels spécifiques comme la forêt, l'agroéquipement, l'agroalimentaire.

Concernant leur mobilisation dans ce cadre par l'autorité académique, sous couvert de leur directeur d'établissement, elle est prévue réglementairement selon l'arrêté de 1990 relatif aux examens et notamment son article 4 :

Art. 4.-Tout agent de droit public et tout enseignant d'établissement sous contrat, pour le bon déroulement des examens, est en service jusqu'à la délivrance des diplômes. Il doit se tenir à la disposition de l'autorité académique et du président de jury ; de sa désignation jusqu'à la proclamation des résultats, chaque membres d'un jury a l'obligation de participer aux missions liées à la délivrance des diplômes qui lui sont attribuées.

Ainsi, la contribution aux examens des agents contractuels sur budget s'impute bien sur leur obligation de service. Cela découle également de leur contrat de travail conclu avec l'EPELEFPA, du protocole d'accord acté par délibération de l'EPL et des dispositions de l'article 1-1 du décret 86-86 du 17 janvier 1986 applicable à tous les agents contractuels de droit public (art 1-1 du décret 86-83).

Par ailleurs et concernant les frais de déplacements et d'hébergement liés à la participation aux examens, ceux-ci ne doivent bien évidemment pas être pris sur le budget de l'établissement. Ces frais sont remboursés après service fait sur le programme 143, ligne examens. J'entends que c'est là précisément que réside une source de mécontentement légitime, liée aux retards de

remboursements des frais avancés quand un ACB s'investit en tant qu'examineur dans une session d'examen. Mes services travaillent avec le SRH à de nouvelles modalités pratiques de paiement, plus rapides et efficaces, soit pour la session 2022 soit je l'espère, dès la session 2021.

Enfin, je vous joins, il est important d'éviter que l'absence des formateurs qui s'impliquent en tant qu'examineurs, ne génère de surcoût dans les CFA et les CFPPA. Pour prévenir cette situation, je vous propose d'adresser un message aux chefs SRFD, à l'attention des directeurs d'EPLEFPA, afin d'appeler leur attention sur l'importance d'adapter en anticipation les emplois du temps durant le mois de juin.

Cordialement,