

CTREA Grand-Est du 27 Mai 2021

RÉGIONS



Examens, convocation, HSE Covid, Mixage des publics, Carte des formations, AESH, DGH 2021, Baromètre social 2020. Depuis notre dernier CTREA, la décision de fermer le CFA/CFPPA, site de Toul, a été actée précipitamment. Précipitamment car cela fait plus de 3 ans que les organisations syndicales ont alerté la DRAAF sans relâche et sans succès sur les problèmes organisationnels, financiers, humains présents sur l' EPL de Meurthe et Moselle.

Déclaration liminaire : Fermeture du site de Toul

Depuis notre dernier CTREA, la décision de fermer le CFA/CFPPA, site de Toul, a été actée précipitamment.

Précipitamment car cela fait plus de 3 ans que les organisations syndicales ont alerté la DRAAF sans relâche et sans succès sur les problèmes organisationnels, financiers, humains présents sur l' EPL de Meurthe et Moselle.

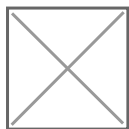
Mais le couperet est tombé contre l'avis du président du Conseil d'Administration, des élus locaux et au grand dam d'une partie des personnels.

Au nom de l'autonomie de l'établissement, la DRAAF a laissé faire ce gâchis : pas de direction sur le site, abandon des jeunes, des personnels, des bâtiments, du maillage territorial.

Sur les 148 000 euros d'aide Covid perçus par l'établissement, 85 000 ont été alloués au CFA/CFPPA : c'est donc délibérément que cette fermeture a été programmée après avoir laissé mourir le site à petit feu.

Les représentants SEA-UNSA sont navrés de cette situation qui va, fatalement, dégénérer en matière d'emploi et de réorganisation sur le site de Pixérécourt, navrés aussi qu'un CFA reconnu nationalement depuis plus de 20 ans pour son dynamisme et son efficacité en matière d'insertion, ait pu ainsi être « coulé ». Compte rendu CTREA Grand Est du 27 mai 2021

Examens



Le SEA dénonce un certain « cafouillage » : maintien des épreuves terminales et neutralisation des CCF, manque d'équité de traitement entre les jeunes, exaspération des équipes pédagogiques et « sursollicitation » des agents contractuels sur budget, y compris les surveillants d'internat. Nous rappelons à la DRAAF que les apprentis et les demandeurs d'emploi présents en CFA et CFPPA mobilisent les formateurs jusqu'au 15 juillet, que la MIREX semble ignorer le problème de continuité pédagogique que cela pose, que bon nombre de formateurs font du bénévolat quand leur centre refuse d'assumer de les rémunérer lorsqu'ils travaillent pour l'état. Pour autant, les ACB peuvent être convoqués pour d'autres examens que ceux financés par les OPCO.

HSE Covid pour la rentrée 2021

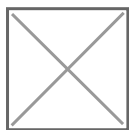
Le budget n'est pas encore validé par le Ministère des Finances : il n'y a donc pas de visibilité pour la rentrée.

Mixage des publics

Le SEA avait demandé un point sur ce sujet délicat : si les MFR, le CNEAP, l'UNREP pratiquent systématiquement le mixage, il n'en est pas de même dans l'enseignement agricole public. En région Grand Est, apprentis et adultes sont mixés pour 15 diplômes du CAP au BTS, apprentis et étudiants le sont pour 5 diplômes du DUT au Master. Pas de mixage avec la formation initiale scolaire, et pour cause : il faudrait, pour ce faire, que les lycées soient engagés dans la certification qualité comme il en est fait obligation pour les CFA et les CFPPA.

Si le SRFD dresse un portrait quasi idyllique de cette pratique, le SEA pose à nouveau le problème de la réglementation :

- les calendriers d'alternance des apprentis et adultes ne permettent pas un mixage aisé avec les scolaires de l'enseignement agricole sans des adaptations pédagogiques indispensables.
- Comment les OPCO vont-ils financer les élèves ET les apprentis ? Les professeurs ET les formateurs ?



Pas de texte statutaire pour qu'un PLPA ou un PCEA encadre des apprentis ou des adultes : le SRFD nous répond que rien ne l'empêche, c'est sur la base du volontariat. Nous rappelons que

problèmes réglementaires, organisationnels, pédagogiques et financiers que pose le mixage des publics.

Un problème d'équité existe aussi entre professeurs et formateurs : ils enseignent dans une même classe, avec le même public, pour préparer le même diplôme mais n'ont, ni les mêmes obligations de service, ni la même rémunération à ancienneté égale. Il y a donc nécessité de clarifier les statuts des personnels.

Nous rappelons que la balance des échanges professeurs/formateurs doit être réalisée à « l'heure près ». France Compétences va se pencher en 2022 sur cette question du financement.

Nous rappelons aussi que le statut des CPE ne prévoit pas d'encadrer des apprentis.

Évaluation des établissements

Les modalités vont se mettre en place en 2022, à l'instar de l'éducation nationale : il s'agira d'une auto-évaluation et d'une régulation par les pairs.

Nous faisons remarquer que cela se basera sur du déclaratif et demandons comment cela sera-t-il prouvé comme le préconisent les normes qualité.

Le SRFD nous répond que ce sont les balbutiements et que l'EPL de Courcelles Chaussy (57) sera le pionnier.

Carte des formations

Un travail conséquent a été mené par le SRFD pour nous présenter l'ensemble des formations du Grand Est public/privé.

Même si nous saluons la qualité de cette présentation, nous regrettons que les formations dispensées en CFPPA, pourtant centres constitutifs des EPL, ne soient pas mentionnées. Nous rappelons aussi l'instruction technique DGER/SDPFE/2019-258 du 03/04/2019 incitant les DRAAF à formaliser un réseau associant les organisations professionnelles et le Conseil Régional afin d'harmoniser les formations et répondre aux demandes territoriales. C'est fait en Occitanie, pas dans le Grand Est.

« Fusion » Chaumont/Fayl Billot

Les personnels apprennent, par la presse, cette éventualité : il est demandé à la DRAAF de s'assurer que la communication entre les personnels et les directions soit effective car cela crée des inquiétudes.

Le SRFD dément cette information.

AESH

50 personnes en Grand Est. Les EPL doivent se mettre en conformité avec la réglementation, c'est-à-dire des contrats de 3 ans de date à date.

On peut déplorer qu'il n'y ait pas eu d'augmentation de salaire, pas d'entretien professionnel obligatoire, pas d'obligation de revoir la rémunération dans les 3 ans.

Cela devrait changer avec une nouvelle grille et un entretien professionnel au bout d'un an mais le flou juridique perdure : si les AESH accèdent à un CDI, c'est bien un contrat avec le ministère et ce ne sont donc plus des agents contractuels sur budget.

Le SEA sera attentif au sort de ces personnels précaires et parfois rémunérés en dessous du SMIC. Certes une indemnité différentielle est versée mais le SEA précise que cette situation est « injurieuse » envers ces personnels : pourquoi ne pas revoir la grille et la rendre compatible directement avec le SMIC ?

DGH 2021

2590 heures sont à « économiser » d'ici 2022 sur les 400 000 de la région Grand Est. Des établissements sont plus durement touchés du fait de la baisse des effectifs : Rethel, Colmar...

Le SEA ne peut que déplorer ce manque de moyens et d'ambition pour l'enseignement agricole public

Evolution des emplois en Grand Est

ATLS : +1,1

Enseignants, CPE : +0,9

Direction : 0

La fusion des CFA/CFPPA risque de faire perdre des postes de direction financés par le ministère.

La DRAAF n'a reçu ni injonction, ni information sur cette question.

Baromètre social 2020

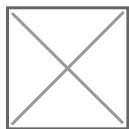
Un zoom Grand Est nous est présenté : 88% des personnels sont satisfaits de leur travail.

Nous notons que seulement 24% ont répondu et qu'il convient donc de relativiser cet enthousiasme.

Nous notons également qu'aucune question n'est posée quant à la satisfaction portant sur les salaires. Nous rappelons que les enseignants français sont en queue de peloton quant aux rémunérations pratiquées dans l'OCDE.

Nous faisons remarquer également que les 5000 agents contractuels sur budget en CFA et CFPPA sont exclus de ce baromètre car le ministère de l'agriculture n'est pas leur employeur.

Seule l'enquête [« mon métier, mon avis »](#) réalisée par l' UNSA Education les prend en compte.



Pour être entendus, les personnels CFA/CFPPA doivent demander à leur centre des enquêtes de satisfaction qui doivent être mises en place dans le cadre de la certification obligatoire en apprentissage et en formation continue afin de réfléchir la gestion RH.