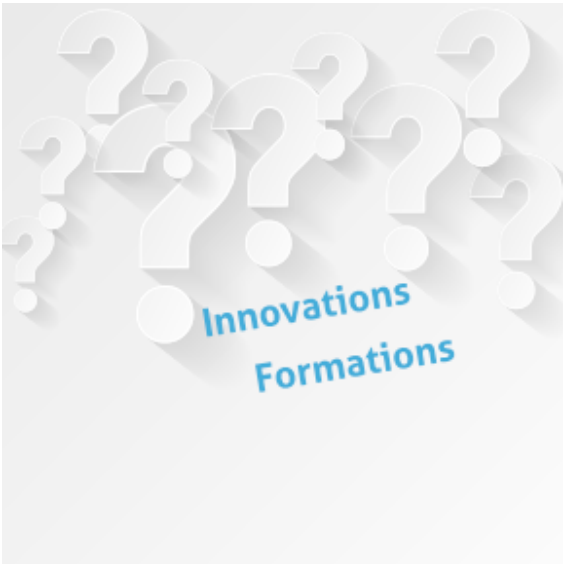
SEA UNSA éducation
Syndicat de l'Enseignement agricole

COMMUNIQUÉ

Entrevue bilatérale avec Valérie Baduel Directrice Générale de l'Enseignement et de la Recherche

ACTUALITÉS PÉDAGOGIQUES | CARRIÈRE ET RÉMUNÉRATION | APPRENTISSAGE



Depuis des années nous réclamons la mise en place de formations innovantes souhaitées par le monde professionnel, les parents et les apprenants .Nous demandons de formaliser cette demande par des établissements pilotes. Pour cela nous rappelons notre attachement aux choix de formation des apprenants au sein des EPLEFPA. Nous réclamons également des formations appropriées pour les agents .Les collègues proviseurs D2 D3 D4 ont un manque cruel d'accompagnement de formation en amont .Il devient indispensable de réagir rapidement On peut parler de souffrance au travail.

Entrevue bilatérale avec Valérie Baduel Directrice Générale de l'Enseignement et de la Recherche

Vendredi 1er octobre, une délégation du SEA-UNSA était reçue par la directrice générale de l'enseignement et de la recherche Valérie Baduel et son adjoint Luc Maurer.

Beaucoup de sujets ont été abordés dans un temps contraint.

La délégation était composée de responsables de pôles et élus en instances nationales : Nathalie Clerbout, Gwendoline Prosper, Manuel Deveaud, Stéphane Robillard, Thomas Depierre, Jean-Jacques Henry, Nicolas Martel et Didier Fleury.

Le SEA UNSA

rappelle son attachement au Ministère de l'agriculture mais n'est pas hostile à des passerelles avec l'Education nationale.

- Depuis des années nous réclamons **la mise en place de formations innovantes** souhaitées par le monde professionnel, les parents et les apprenants .Nous demandons de formaliser cette demande par des établissements pilotes. Pour cela nous rappelons notre attachement aux choix de formation des apprenants au sein des EPLEFPA.
- Nous réclamons également des formations appropriées pour les agents. **Les collègues proviseurs D2 D3 D4 ont un manque cruel d'accompagnement de formation en amont**. Il devient indispensable de réagir rapidement : On peut parler de souffrance au travail.
- **Pour les agents élus dans les différentes instances de nos EPL ou du Ministère, nous demandons une formation en amont des convocations** .Un délégué de classe a bien une formation.
- Enfin, nous réclamons rapidement **un plan de déprécarisation et d'ouvertures de concours**.

L'attractivité salariale n'est plus de mise au sein de notre Ministère et on voit de plus en plus de collègues quitter l'enseignement.

Les enjeux des rénovations des diplômes : le retour en force de Taylor

La réforme engagée depuis quelques années des Bac Pro enferme les futurs titulaires de ces diplômes dans des postes d'employés ou d'ouvriers hautement qualifiés sans aucune perspective de progression de carrière : Taylor est de retour
Le SEA-UNSA dénonce l'appui du gouvernement à l'annonce du MEDEF qui considère que « l'école donne une mauvaise image de l'entreprise ».
La rénovation en cours des Bac Pro est face à un mur, malgré nos alertes sur le pas de temps (concertation en été), le manque de prise en compte de nos propositions suite à la consultation, l'exclusion des syndicats enseignants de la CPC, etc.

- Mme la DGER compte garder le cap fixé par le Ministre sans prendre en compte nos remarques, et affirme que l'objectif du Ministère n'est pas d'enfermer ses bac pros dans des postes d'exécutants sans possibilité de progression dans leur vie professionnelle, même s'il **faut respecter les référentiels d'enseignement.**

Le télétravail généralisé dans l'enseignement et affirmation de notre opposition

Le SEA-UNSA a rencontré les élus parlementaires sur le sujet du distanciel dans la pédagogie.
Nous avons précisé que, pour nous, cette méthode n'est acceptable que dans un contexte de crise. Le MAA devra en dégager les enseignements du distanciel pour anticiper une éventuelle mise en place dans le cas d'une future crise sanitaire.
Par contre nous sommes opposés à cette méthode de travail en « vitesse de croisière » : la pédagogie, c'est du vivant.

- **Mme la DGER a été étonnée de ce sujet et semblait découvrir que les parlementaires y aient travaillé, elle a partagé notre position mais reconnaît que le distanciel peut être utilisé pour certains points, dans certains contextes.** Il n'est pas question de faire appel à cette méthode d'enseignement de manière « normale » dans la vitesse de croisière pédagogique. Il est évident qu'il faut en revanche tirer les enseignements de la crise COVID

pour améliorer les usages.
Pour l'enseignement agricole, nous devons conserver la qualité d'accueil pour laquelle nous sommes reconnus.

L'accueil des apprenants à besoins particuliers dans les lycées

Le SEA-UNSA reconnaît l'investissement humain et financier de la part de la DGER dans ce domaine. Nous avons proposé à Mme la DGER du concret : la mise en place d'un binôme (D2 + un enseignant) au sein de chaque EPL, une formation initiale renforcée pour les enseignants, les CPE et surtout les équipes de direction sur les besoins particuliers des apprenants.

La filière formation/recherche sur les plans du déroulement de carrière dans l'enseignement général et technique agricole

Nous l'avons déjà abordé à de multiples occasions, il y a un réel besoin d'entamer une réflexion sur la filière formation/recherche. Les agents de cette filière en poste dans les établissements d'enseignement technique n'ont **pas d'opportunité de déroulement de carrière,** ils se trouvent dans un goulet d'étranglement à partir de la catégorie B.

- Pas de réponse

Quand reprendra-t-on les groupes de travail sur les métiers du numérique en EPLEFPA pour poursuivre le travail engagé il y a maintenant 1 an suite à l'étude OMM du même nom ?

Depuis 1998, avec le dispositif des contrats emploi-jeunes puis 2004 avec la création du concours des personnels d'État en poste dans les établissements pour apporter une gestion de proximité des systèmes d'information, les TFR ont su faire évoluer les établissements en même temps que la technologie, apportant une approche technique et au plus proche des besoins des usagers. Très récemment, la crise sanitaire a pu mettre en avant les compétences de ces agents qui ont œuvré pour permettre la continuité de service par la mise en place de VPN afin de favoriser le télétravail des services administratifs et l'assistance aux élèves et familles pour la continuité pédagogique.

- Pas de réponse de la Directrice Générale. L'intérêt de M. Maurer est confirmé sur ce sujet, mais pas de réponse supplémentaire apportée à ce stade.

Ouvertures de concours sur le programme 143 notamment en spécialité documentation

- Pas de réponse.

Orientation vers l'EA : gestion de la concurrence avec l'ÉN sur les filières générales et STAV dans les territoires ruraux. Attractivité de l'EA :

opportunités offertes par l'ouverture au recrutement postbac des écoles vétérinaires publiques / expérimenter en Bac Pro vers des secteurs d'activités émergents ou en évolutions. Loi Avenir professionnel : impact du développement de l'apprentissage et de la modification des équilibres FIS / FIA dans les EPL.

Sur les effectifs :

augmentation globale de 0,5 %, mais cela masque les hétérogénéités dans certains domaines (-0,7 % en première année BTSA par exemple). L'une des hypothèses est qu'il est probable que cela soit un effet de vases communicants avec l'apprentissage.

Dans les évolutions, il y a +0,4 % sur les filières générales et technologiques. Le sujet de l'orientation des jeunes est un axe politique important. La DGER en est à une évaluation des établissements pour valoriser les axes d'amélioration. Il sera donc possible de faire la publicité de la vraie valeur ajoutée de nos établissements et formations auprès des jeunes et des familles.

Dans les résultats de ce premier recrutement post-bac pour les écoles vétérinaires publiques, la diversification des origines géographiques est mise en avant, et on retrouve une surreprésentation de jeunes issus de l'enseignement agricole au niveau national. Cela masque cependant des nuances importantes sur le terrain : aucuns jeunes de Nouvelle-Aquitaine n'a pu profiter, par exemple, de cette voie d'accès aux études vétérinaires malgré de bons dossiers déposés. Ce nouveau type de recrutement est néanmoins une opportunité pour promouvoir la filière générale de l'EA et son enseignement de spécialité biologie-écologie.

La question de la concurrence avec l'Education Nationale reste également importante dans certains territoires. Les efforts au niveau national (feuille de route commune entre le MENJS et le MAA) et au niveau régional (liens Rectorat – DRAAF) sont indéniables mais ne produisent pas encore de résultats dans certains territoires ruraux, en particulier sur les filières générales et technologiques. Il est anormal que des lycées de secteurs remplissent plusieurs classes de 2nd GT à 35 alors que le lycée agricole à proximité ne remplit pas la sienne : c'est contraire à l'intérêt des élèves et dangereux pour les services des enseignants.

Sur l'attractivité des diplômes de l'EA :

Il ne faut pas regarder les métiers nouveaux mais les secteurs d'activités nouveaux. Il faut voir comment dans les diplômes existants on peut teinter avec la coloration « Ministère de l'Agriculture ». Nos diplômes de la voie professionnelle disposent de plages d'autonomie qui permettent aux équipes de développer des projets et porter des spécificités propres à chaque EPL. Néanmoins, ces plages d'autonomie ne représentent qu'un volume horaire faible sur l'ensemble de la scolarité (EIE et MAP = 112h + 56h, soit environ 3h par semaine). Elles ne suffisent pas pour mener à bien certains projets pourtant très attractifs et cohérents avec les attentes de secteurs professionnels émergents. L'aménagement des sports nature en est un exemple. Ce type de projet nécessiterait d'aller au-delà de la simple coloration d'un diplôme existant (ici le GMNF) en expérimentant de nouveaux diplômes de la voie professionnelle en formation initiale scolaire. Nous demandons à ce que ce principe d'expérimentation en Bac Pro soit envisagé par la DGER pour répondre à la baisse des effectifs et gagner en attractivité sur la voie scolaire. Les nouvelles formations ne peuvent se cantonner uniquement à la FPCA et doivent aussi être envisagées sur la formation initiale.

Sur la loi Avenir Professionnel :

L'augmentation significative des effectifs d'apprentis se confirme pour cette rentrée. Les chiffres exacts ne sont pas connus mais devraient se situer autour de +10 à +15 % d'apprentis. Outre un regain d'intérêt pour cette voie de formation, cette hausse traduit surtout le résultat des mesures incitatives du gouvernement (5000€ pour un apprenti mineur, 8000€ pour un majeur), mesures prolongées jusqu'au 30 juin 2022. Donc hausse de l'apprentissage mais avec quelle pérennité ? L'impact dans les EPL n'est évidemment pas anodin, la loi Avenir professionnel est en train de bouleverser l'équilibre entre la FIS (formation initiale scolaire) et la FPCA (formation professionnel continue et apprentissage) et questionne l'organisation des EPL dans son ensemble.

Protocole de gestion des personnels sur budget :

Le ministre Guillaume ainsi que l'équipe précédente de la DGER se sont engagés sur une circulaire ministérielle encadrant les conditions de travail des personnels CFA/CFPPA. Plus dernièrement, c'est Mr Denormandie qui nous a assurés de la parution d'un cadre réglementaire mieux disant que la Note de Service de1998 (5000 ACB sont concernés).
Pourtant, les négociations piétinent: pour exemple, ce sont toujours des documents datant du 3 février 20**20** que nous adresse la DGER pour un groupe de travail le 14 septembre 2021

- **Un turn over inédit des personnels se remarque dans de nombreux établissements (30 à 50 % depuis la loi Pénicaud).** Des salaires indigents par endroits et des renégociations locales défavorables aux personnels expliquent cette fuite des compétences vers le privé.
- La question des obligations de service et de la rémunération des ACB ne peut plus être reportée: alors que certains centres bien gérés et bien organisés appliquent les 648 h et des salaires comparables à ceux des PLPA, d'autres "font fuir" les personnels.
- Enfin, un bilan de la loi sur l'apprentissage et ses conséquences sur la structuration des EPLEFPA, ainsi que la création d'une sous-direction apprentissage et formation continue à la DGER seraient bienvenus : pour les CFA, la DGER laisse les régions s'organiser.

Points d'accord :

La formation par apprentissage et la formation tout au long de la vie ont, aux yeux du ministère, autant d'importance que la FIS. Cela est une chance de rassembler dans un même établissement toutes ces voies, elles ont la même noblesse.
En matière de pédagogie il y a des innovations remarquables qui y sont faites.

Points de désaccord :

La compétence de ces trois voies de formation est différente. La question peut être posée autrement : un D3 directeur de CFA ou CFPPA titulaire n'a pas à relever de l'Etat. Cette situation est« borderline » juridiquement voire « baroque ».
Il faut rappeler les règles qui s'appliquent et respecter le droit. Il n'est pas possible de créer des règles sur un domaine où l'État n'est pas compétent. Il va aller au maximum de ce que le droit permet. Il n'est pas possible de fixer des règles au niveau national. Le ministère a conscience des enjeux et des réalités mais il ne peut pas aller au-delà des règles. Le protocole de 1998 n'est finalement « pas si mal ».

L’avis du SEA-UNSA :

Un EPL sans CFA et sans CFPPA devient un lycée : le désengagement de la DGER quant à la mise en œuvre de la loi Pénicaud est donc particulièrement déroutant.
Si l’Etat n’est pas compétent pour fixer un cadre pour« dépoussiérer »et sécuriser la note de service de 98, l’est-il pour convoquer les formateurs aux examens nationaux, les laisser voter dans le collège « enseignants » des conseils d’administration, les inspecter dans leur discipline et dans leur classe, les laisser appliquer les référentiels et les évaluations certificatives… ?
La volte face de la DGER quant aux engagements pris par l’équipe précédente et les ministres successifs ne laisse pas augurer d’un aboutissement « mieux disant » de négociations qui piétinent depuis trop longtemps : les personnels des centres, de droit public, travaillent donc sans cadre réglementaire strict, sans convention collective, sans inspection du travail…Il faudra un jour sortir de cette situation « borderline ».

De manière générale le SEA-UNSA demande des temps de discussion sur ces sujets, des solutions peuvent être proposées.