

M. le Ministre le SEA-UNSA souhaite attirer votre attention



Propositions et revendications syndicales pour : les personnels composant les EPL - Les ouvertures et fermetures de classe et concurrence avec les établissements de la composante agricole privée. - Les apprenants et les parents -

Monsieur le Ministre, Monsieur le DGER, Enseignement Agricole public

Le SEA UNSA, deuxième organisation syndicale pour l'enseignement agricole public au sein de notre Ministère, souhaite attirer votre attention sur les éléments ci-dessous.

Nous vous rappelons que nous vous demandons une entrevue pour vous expliquer de vive voix notre démarche, nos propositions et revendications syndicales.

En reprenant nos écrits sur de nombreux sujets, on s'aperçoit aisément que la même rhétorique revient depuis des années auprès de notre administration : des sujets largement débattus que nous classerons en plusieurs groupes.

1 Les personnels composant les EPL

Nous avons signalé depuis des années que le problème de recrutement des personnels deviendrait réel pour notre enseignement agricole public. On le voyait déjà survenir dans les pays du Nord de l'Europe.

Ce problème de recrutement touche toutes les composantes d'un EPLEFPA en terme de concours ou de remplacements : des enseignants, des formateurs, des administratifs, des infirmières, des TFR, des responsables de centre, des proviseurs, des CPE, AE, AESH etc....

L'attractivité liée aux vacances scolaires longtemps avancée par des collègues qui ne connaissent pas le métier s'est tarie. Les salaires proposés aussi bien par notre Ministère que dans le cadre budgétaire des EPL font sourire les candidats qui s'en éloignent rapidement !

Ce métier est devenu très difficile et le salaire n'est plus conforme aux missions très complexes du métier. Combien d'enseignants passent en hors classe ou à la classe exceptionnelle ? Combien de collègues déçus, dépités qui ne comprennent pas pourquoi ils ne progressent plus dans les grilles salariales ?

L'encadrement et le savoir donné à des apprenants sont pourtant primordiaux pour notre société. Accepterions nous que des apprenants se retrouvent à errer en étude, faute d'enseignants ou de formateurs depuis le début de l'année scolaire ? Nous ne remplissons plus notre rôle et nous n'apportons plus l'essentiel de la formation dans nos établissements agricoles publics. Nos formations sont donc dévalorisées et font la critique du milieu professionnel.

Nos fonctions ont aussi évolué vers de plus en plus de tâches annexes. Nos fonctions sont accaparées par des tâches administratives au détriment de notre cœur de métier.

Dans les CFA, CFPPA des EPLEFPA, il a fallu une action syndicale au Ministère en juin dernier pour que le Ministre et la DGER prennent en compte la réalité du vécu des personnels ACB. Des discussions sont en cours et nous espérons que celles-ci aboutissent cette année. La lecture attendue des protocoles locaux dans différents établissements (réclamés depuis des années au sein des CTREA) a propulsé certains d'entre nous dans une autre dimension, un autre temps, un autre monde !!!!

L'autonomie laissée au président du conseil d'administration, à travers les délibérations des CA, a introduit dans certains centres une réelle régression salariale et une absence d'évolution. Le blocage en terme de contrat de travail est criant ; nous n'avons pas la possibilité de pouvoir proposer un CDI après un an de CDD, une totale ineptie dans la fonction publique ! Il faut attendre 6 ans dans le secteur public alors que les établissements privés le proposent sans contrainte administrative !

A l'aube d'une recomposition de nos formations, notre Ministère (sans l'écrire) parle de mixage, de mixité des publics (apprentis et scolaires) pour sauver des emplois, sans projet pédagogique et sans les textes pouvant accompagner ce choix auprès des agents titulaires et sous statut de l'état. La peur engendrée par la fermeture de classes et donc d'emploi de formateurs ou mutation entraine les agents dans des acceptations arbitraires.

De nouveaux métiers (UFA, CFA, CFPPA) font jour au sein des EPL dans les secteurs apprentissage et adultes (ex :chargé de vie de centre etc...) Il faudra rapidement trouver une référence avec des emplois en place (référence en terme de contrat et temps de travail)avec des personnes exerçant des fonctions analogues.

2 Les ouvertures et fermetures de classe et concurrence avec les établissements de la composante agricole privée.

Sous couvert de l'autonomie des EPL et de l'absence de nouveaux projets, tous les directeurs se sont lancés, pour conforter les formations existantes, à ouvrir des formations identiques sans respecter les pôles de compétences sur un périmètre restreint.

Ce système de formation où tout le monde fait la même chose n'est pas viable dans le monde que nous vivons !!! Devant un budget restreint où Bercy gouverne nos lycées agricoles, les marges de manœuvre sont minces. On le dénonce depuis des années !!!

Devons-nous nous orienter vers des BTS en 3 ans mais sur quelles formations innovantes ? des licences ? mais avec quelles reconnaissances financières de l'état ? accueillir plus de jeunes en grandes difficultés en 4^{ième} 3^{ième}, en formation CAPA ?

Le manque d'ambition et de projets novateurs de notre institution nous conduit à survivre, avec à nos côtés, un secteur de formation par apprentissage surfinancé à ce jour par de l'argent public.

Du côté des établissements privés, ceux-ci sont souvent mieux lotis et parviennent encore à ouvrir quelques classes. L'utilisation d'un budget interne leur permet de proposer, quelquefois en dehors du cadre des référentiels nationaux, des activités pratiques pour attirer les jeunes. La concurrence ne peut s'exercer que sur des bases identiques.

3 Les apprenants et les parents

Un constat que l'on vit tous les jours dans nos classes.

Beaucoup d'apprenants sont en très grandes difficultés sociale, intellectuelle, sociétale et de plus en plus assistés par des AESH. Les programmes ne sont plus adaptés à ce type de public. Des apprenants qui viennent le lundi pas le mardi, partent en voyage pendant le temps scolaire, choisissent les enseignants et les cours, cette situation est inacceptable. L'école est devenue une contrainte pour eux !!! Par contre, des apprenants dans une classe identique avec des « niveaux corrects » auraient besoin d'un programme plus conséquent. Les enseignants, les formateurs sont actuellement en grand désarroi face à ce public dont les parents ont souvent arrêté de les suivre et s'en remettent à l'institution *ECOLE* pour "sauver le soldat apprenant"

Pour proposer un encadrement spécifique à ce type de public, il faut en faire une priorité en terme de moyens financiers. L'éducation nationale a bien identifié que les établissements agricoles pouvaient accueillir et faire progresser ces jeunes. Une formation des personnels est indispensable avec la volonté de travailler sur une base de pédagogie de projet. Ce système est consommateur de temps et d'énergie. Pour cela, il faut des équipes stables et mieux rémunérées.

Un tutorat par des adultes des jeunes en difficulté est aussi indispensable durant toute leur scolarité

Nos demandes syndicales au SEA UNSA

Le SEA UNSA persiste et signe que la vie sociale et salariale au sein de nos EPL doit s'organiser autour de plusieurs axes.

Pour les personnels

- Une revalorisation salariale et une évolution salariale de tous les agents dès 2024.
- Une formation des personnels élus dans les différentes instances locales régionales et nationales (la DGER s'y était engagée en 2022).
- La demande de reconversion des personnels au cours de la carrière, sans attendre la démotivation ou une longue maladie pour y accéder.
- Un tutorat local pour accompagner un nouvel enseignant ou formateur (tutorat reconnu par l'administration en terme de salaire et de réduction du temps de travail pour le tuteur).

Pour les formations

- Le SEA UNSA réclame un moratoire pour mettre en place des projets de formations innovantes vers de nouveaux métiers au sein des EPL dès 2024.
- Nous demandons la création d'un « comité » de contrôle régional SRFD et DRAAF pour éviter la concurrence sur les ouvertures des formations en apprentissage dans les EPLEFPA publics. La concurrence au sein d'un même EPLEFPA (apprentissage et scolaire) doit être réfléchie au sein d'un projet collectif EPL.
- Le devenir des lycées professionnels
- Une réflexion sur le rôle de nos exploitations pédagogiques agricoles dans le domaine de la pédagogie.

Pour une communication réussie

- La mise en place des espaces de dialogue et de compromis au sein des EPLEFPA.
- Le respect de tous les agents par des méthodes de management appropriées (formation des directeurs et CPE).
- La clarification et le « toilettage » des textes qui sont souvent devenus inadaptés et donc inapplicables.
- La mise en place d'une commission ACB dans les EPL.