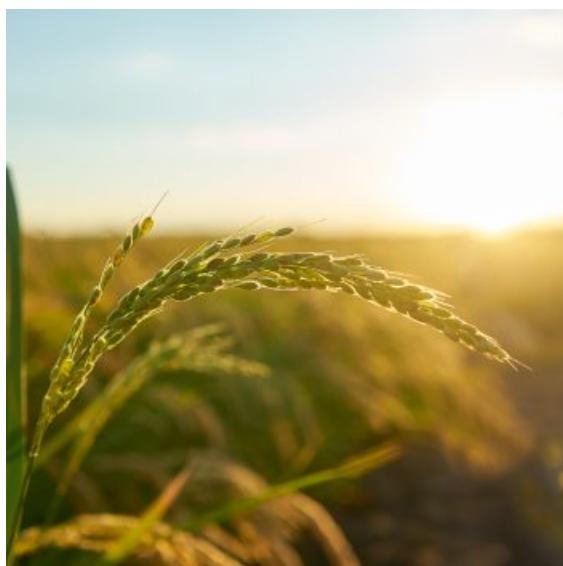


Échanges de rentrée avec le DGER

ACTUALITÉS PÉDAGOGIQUES

CARRIÈRE ET RÉMUNÉRATION



La rentrée 2024 est marquée par l'absence d'un ministre de l'agriculture en exercice, inquiétudes dans l'enseignement agricole public : écarts de rémunération des personnels ATLS qui sont les premières victimes des économies budgétaires - Contrats des ACEN - Difficultés de recrutement en BTSA, chute des effectifs en première année - mise en place d'un diplôme de niveau 5 - ACB Les travaux se poursuivent.

Cette rentrée 2024 est marquée par l'absence de ministre de l'agriculture en plein exercice. C'est dans ce contexte que M. le DGER et son adjoint ont rencontré le SEA-UNSA qui leur a exposé les crispations et les questionnements de plus en plus marqués dans les EPLEFPA.

Le premier questionnement porte sur les écarts de rémunération entre les personnels.

Le Pacte « enseignant », avec notamment une ISOE part fixe doublée, est profitable à ces derniers, même si nous ne sommes pas favorables à cette mesure et que nous sommes loin du compte en terme de rémunération pour les enseignants. Dans tous les cas, cela exclut de fait les autres collègues sans qui les EPL ne sauraient fonctionner. Les personnels ATLS devaient bénéficier du réexamen triennal de l'IFSE (RIFSEEP) au 1^{er} janvier 2024, mais force est de constater qu'ils sont les premières victimes des économies budgétaires demandées par Bercy ! Compte tenu du blocage démocratique suite aux élections législatives, le budget de l'État ne permet pas au ministère de l'Agriculture de se prononcer sur des mesures catégorielles. Si l'on ajoute le gel du point d'indice, le faible taux de promotion et l'augmentation de la charge de travail, la crise d'attractivité de nos métiers a de beaux jours devant elle.

ACEN, AESH

Le DGER a annoncé que les « couacs » de la rentrée précédente portant sur les contrats des ACEN ont incité l'administration à être vigilante. Actuellement, 77% des contrats transmis sont validés avec les possibilités de rémunération associées. Le SEA-UNSA restera attentif : travailler sans contrat ou sans être payé est inacceptable !

Nous avons eu l'information que les AESH passés en CDI seront gérés directement par le SRH depuis cette rentrée. La NS (note de service) portant sur leurs activités va paraître au BO Agri sous peu.

Recrutement, BTSA et évolution du système éducatif

Le deuxième point présenté par le SEA-UNSA portait sur les difficultés persistantes à recruter en BTSA et sur la déperdition en cours de première année de l'ordre de 20 à 25 % qui existe depuis bientôt 10 ans. Les causes sont multiples : le manque d'intérêt pour ce type de formation en serait une pour la DGER, la difficulté à suivre ce type de formation pour les bacheliers professionnels du fait de la baisse du niveau 4 pour le SEA-UNSA en serait une autre. Reste que les collègues sont de plus en plus inquiets pour l'avenir des BTSA en formation initiale scolaire.

Le BTSA pourrait trouver sa survie dans la mise en place d'un diplôme de niveau 5 présent dans le projet de LOA, en arrêt depuis les élections législatives. Ce « bachelor », ou autre nom, permettrait de conforter l'offre de formation de l'EA et serait une suite d'études aux BTSA. M. Le DGER a confirmé que le chantier était toujours ouvert et indispensable à la formation des futurs actifs en intégrant les transitions environnementales et climatiques. La rénovation du Bac Pro CGEA prévue cette année sera l'occasion de vérifier que cette volonté soit concrétisée.

Beaucoup d'échanges riches ont eu lieu, ce qui a permis de mettre l'accent sur de possibles tensions dans certains territoires et EPLEFPA et sur la situation de rupture d'égalité liée au SEGUR des infirmier.es de l'enseignement agricole.

Agents Contractuels sur Budget (ACB).

Enfin, nous avons également interrogé M. le DGER sur les suites à donner aux travaux de la Commission Nationale, et notamment concernant le temps de travail et la rémunération des

Le Directeur Général nous a bien confirmé que les 2 années de travail n'allaient pas passer aux oubliettes. Les tractations continueront pour qu'en décembre un groupement d'intérêt public (GIP) voit le jour pour représenter les EPLEFPA et que, se faisant, un accord collectif avec des négociations paritaires sur le temps de travail auraient bien lieu. C'est le vœu appuyé de la DGER, et quel que puisse être le ou la locataire du Ministère, cette initiative sera défendue.

Nous avons rappelé tout de même que nous attendions une réponse de la Direction des Affaires Juridiques (DAJ) sur le fait que la/le ministre pouvait, de son propre chef, prendre un arrêté ministériel pour « régler cette question » de temps de travail. À cela, M. le Directeur a répondu que si la DAJ n'avait pour l'instant que rendu partiellement sa copie, politiquement, il était fort peu probable que l'arrêté soit le choix du Ministre, cela impliquant bien trop de conséquences... politiques. Nous ne souscrivons bien entendu pas à cette analyse.

S'agissant de la rémunération, sujet qui n'a pas la possibilité d'être traité par un accord collectif, selon encore une fois la DAJ, si le DGER comprend nos aspirations à une régulation nationale, au regard des disparités trop importantes sur le territoire, il ne proposera pour faire suite, que des éléments de gestion « optionnels » et de « bonnes pratiques ». Faute de mieux, cela nous garantirait l'autonomie des établissements sur le plan comptable comme le veut le code rural.

Si nous saluons la volonté de la DGER et de son directeur à « aller jusqu'au bout » du dossier des ACB, nous regrettons que les choix qui seront mis en avant et défendus soient si peu encadrants. Constater les fractures entre les établissements sur le plan du traitement des personnels ACB et ne proposer que du sparadrap pour colmater les brèches n'est pas la feuille de route du SEA UNSA.

Feuille de route initiée, rappelons-le, il y a maintenant 26 ans.