

Fusibles, cela suffit !!! Nous voulons un statut de corps

Il n'y a plus de temps à perdre !

Suite aux rencontres avec M. Philippe Vinçon, le Directeur général de l'enseignement et de la recherche lors de sa nomination le 6 juillet et suite aux orientations du SEA-UNSA exprimées par nos élus au Comité Technique Ministériel du 7 juillet (demande d'un renforcement juridique, social et économique des EPLEFPA dans le cadre de la mise en place des nouvelles régions), **le SEA-UNSA Direction demande prioritairement, comme s'y est engagé M. le Ministre en octobre 2015, l'ouverture d'un groupe de travail en octobre 2016 sur la mise en œuvre d'un statut de corps pour les personnels de direction des EPLEFPA.**

Cette demande a été portée devant Bruno Le maire lors des assises de l'enseignement agricole, il n'avait pas donné suite. Elle a été reprise par les élus du SEA-UNSA au Comité Technique Ministériel de façon permanente et souvent ils ont été bien seuls lors de leurs interventions.

Nous demandons une annonce formelle levant toute ambiguïté.

Le dossier traîne depuis 20 ans. En effet certains syndicats sont très ambigus dans l'expression de leur politique générale et les revendications exprimées par des équipes de direction syndiquées en leur sein.

Peut-être certains se sont-ils trompés de syndicat ?

Pour sa part le SEA-UNSA assume pleinement la revendication d'un statut de corps et de carrière pour les équipes de direction.

Le SEA-UNSA réveille les vieux dossiers oubliés dans les étagères syndicales par absence de stratégie.

Pourquoi faut-il construire un statut de corps ?

"Un statut d'emploi, à la différence d'un statut de corps, qui régit la situation d'un ensemble d'agents appelés à occuper une variété d'emplois, indépendamment de l'emploi occupé, régit la carrière d'un agent dans un emploi. **L'agent nommé dans un emploi relevant d'un statut d'emploi est en principe en position de détachement de son corps d'origine. Il peut être mis fin aux fonctions de l'agent dans son emploi, l'agent retrouvant alors un emploi dans son corps d'origine.**

Un statut d'emploi est une mesure d'organisation du service et non un "statut particulier" au sens des articles 8 et 15 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État (CE, 11 janvier 2002) " Légifrance.

Les directeurs (trices) de l'enseignement agricole peuvent donc perdre leur statut à tout moment après consultation de la CCP, par simple "réorganisation du service" arrêt de leur détachement, ou mutation dans l'intérêt du service vers des postes de chargés de mission, voire vers leur corps d'origine (PLPA, PCEA, CPE, IAE...) comme le permet l'actuel statut. **C'est donc une insécurité totale.**

Une position de fusible inacceptable !

Les événements récents auxquels sont confrontés nos représentants en CCP nous montrent qu'ils sont souvent les fusibles dans des situations complexes souvent indépendantes de leur propre gestion, héritées trop souvent du passé et de choix politiques indépendants de leur propre volonté.

Nous citerons : l'absence de financement suffisant CAS pension par l'Etat pour les emplois gagés couplés (plus de 300 à l'heure actuelle), à la non prise en charge de leurs arrêts maladie, l'insuffisance des financements pour les assistants d'éducation, des divergences de financements des CFA et CFPPA entre les régions, au sein d'une même région, des règles juridiques particulièrement floues, ambiguës, des informations et conseils contradictoires, des exploitations agricoles et ateliers technologiques non financés pour leur projet pédagogique, le "casse-tête" de la sécurité avec des EPL sans agent d'accueil ... La liste serait longue des impasses dans lesquelles ont été placés les établissements publics et par voie de conséquence les équipes de direction.

Les lettres de mission sont souvent absentes, et lorsqu'elles existent non publiques.

Entre Etat, Régions, établissement publics les directions d'EPLEFPA sont au cœur des incohérences des acteurs politiques.

Une situation qui se dégrade d'année en année!

- ▶ du fait de la crise économique et sociale, **d'injonctions permanentes pour la réalisation de plans de redressement financier par la DGER, oubliant de donner le moindre soutien, impactée de façon systémique par les réformes de l'Education Nationale** pas toujours adaptées à notre enseignement original.
- ▶ **Mais aussi par une DGER qui se cherche**, affaiblie par des rotations trop fréquentes de personnel, bousculée par les réorganisations et l'insuffisance du nombre de personnels en administration centrale, stressée par des contraintes financières imposées par un budget insuffisant.

Nous devons assumer l'autonomie de nos EPLEFPA

Les personnels de direction, fonctionnaires d'Etat, représentants de l'Etat dans les établissements, porteurs du projet de leur établissement doivent donc être sécurisés dans leur statut et par voie de conséquence leur fonction, particulièrement dans un nouveau contexte politique de déconcentration, de décentralisation toujours plus poussées, couplé à une réorganisation territoriale des services de l'Etat, au redécoupage des régions.

Nous réclamons une plus grande sérénité dans l'exercice de notre métier de direction.

- ▶ L'autonomie pédagogique administrative et financière des EPLEFPA définie par la loi depuis 1985, soit plus de trente ans **impose une solidité de leur direction dont l'action dépend à la fois des orientations politiques nationales et régionales, des décisions des conseils d'administration et des actes de gestion au quotidien.**
- ▶ **Le nouveau contexte de l'organisation politique territoriale tant de l'Etat, que des régions met l'EPLEFPA au cœur de contradictions possibles et donc impose leur renforcement, leur consolidation notamment pour mettre en oeuvre le projet de leur d'établissement.** Cela passe par des directions protégées dans leur carrière, comme les autres corps de l'Etat. La possibilité d'une véritable gestion de carrière sécurisée pour la grande majorité de ces personnels en corps d'origine des corps de PLPA, PCEA, IAE, ou CPE.

Nous centralisons tous les risques, toutes les rancœurs, toutes les difficultés !

- ▶ Nous avons déjà cité les divergences de politiques publiques menées par l'Etat et les Régions mais **la gestion de très nombreux personnels recrutés sur les budgets des établissements en l'absence de moyens financiers** pour leur rémunération pour leur formation, parfois de politiques régionales claires et cohérentes nous mettent face à des revendications en matière de conditions de travail de rémunération, d'emploi que nous ne pouvons satisfaire, que **l'EPLEFPA ne peut assumer par manque de moyens créant de trop nombreuses tensions sociales** car nous avons obligation légale d'équilibrer nos comptes financiers.
- ▶ **Nous assumons les risques juridiques avec des conséquences judiciaires lourdes pour les directions d'EPLEFPA** en terme de respect des conditions de travail, de sécurité des personnels, des apprenants et des usagers. Les recours menés par les familles sont de plus en plus nombreux, mais aussi par les différents acteurs de notre environnement. Nous sommes confrontés nous aussi à des risques psychosociaux.
- ▶ **La complexité managériale croissante au sein des EPLEFPA** (statut des personnels différents, employeurs différents, sources de financement variées, héritage d'un passé complexe ancré dans un autre temps peut conduire à la remise en cause de la légitimité de la direction).

Un statut de corps serait impossible ?

- ▶ Il a été **possible à l'Education nationale** depuis 2001, il a été arraché.
- ▶ Un statut de corps ne serait pas possible alors qu'il a été **possible pour les CPE** dont le nombre est inférieur. C'est aussi l'occasion de sécuriser les carrières des directions de CFA et CFPPA et des exploitations agricoles et ateliers technologiques.

Dans ce contexte, l'ouverture de négociations sur le statut de corps, constitue une occasion unique d'apaiser la relation entre les directions d'EPLEFPA, la DGER et ses services déconcentrés.

C'est la condition nécessaire et essentielle pour aller vers des EPLEFPA apaisés.

Nous demandons donc une annonce politique claire lors du séminaire des directeurs (trices) prévu les 11 et 12 octobre 2016.

Une fois les négociations lancées et le calendrier établi, le SEA-UNSA direction au sein du SEA-UNSA sera ouvert pour engager et pour aborder de nombreux points fondamentaux du fonctionnement des EPLEFPA qui ont été exposés dans le cadre de la notion "d'EPLEFPA apaisé" défendue par notre organisation syndicale.

A ce titre nous portons :

- ▶ **La nécessité de créer de véritables outils de gestion des RH, qui pourraient s'appuyer sur des commissions paritaires dans l'EPLEFPA ou des commissions des ressources humaines** qu'il convient de définir pour les agents rémunérés sur le budget de l'EPLEFPA.
- ▶ **La nécessité de la sécurisation financière des EPLEFPA** en réveillant des dossiers enterrés comme le groupe de travail technique sur les emplois gagés créé par l'ancien ministre pour résoudre **la couverture des risques maladies, la répartition équitable du CAS pension**. La recherche de financement et les négociations avec les régions pour le financement des emplois sur budget avec les conséquences de **l'évolution de salaire inscrites dans le PPCR** et qui seront revendiquées par les personnels sur budget.

- ▶ **La nécessité de formaliser rapidement des accords tripartites MAAF – Conseil régional – EPLEFPA pluriannuels** s'appuyant sur l'accord cadre MAAF-ARF avec un véritable appui des DRAAF auprès des régions pour sécuriser les investissements nécessaires à tous les centres, les politiques de ressources humaines (fonctionnaires territoriaux et contractuels sur budget comprenant les salariés des exploitations agricoles et ateliers technologiques).
- ▶ **La nécessité d'une meilleure sécurisation juridique des actes des conseils d'administration et du directeur, par un appui véritable assis sur des informations juridiques fiables, une harmonisation nationale des pratiques avec des interlocuteurs clairs** et donc une source d'information unique et non émettée sur des interlocuteurs pas toujours d'accord et qui doit s'appuyer sur des textes.
- ▶ **Reste enfin le cœur de métier, le pilotage pédagogique.** Nous adhérons au plan ambitieux du ministre sur l'agro écologie, les valeurs de la république, le besoin d'innovations pédagogiques construit sur l'autonomie pédagogique de nos établissements et les choix originaux de l'enseignement agricole. Mais notre dynamisme, la créativité pédagogique de nos communautés éducatives nécessitent de **requestionner le pilotage pédagogique et la place des personnels de direction dans ce domaine.**

En juillet le nouveau directeur général lors de notre entrevue indiquait que "l'enseignement public agricole se fait plus dans les EPLEFPA qu'avenue de Lowendal ", l'ouverture prioritaire du chantier des statuts de corps et ceux portés au sein du SEA-UNSA pour obtenir des EPLEFPA apaisés doit permettre, tout en respectant l'autonomie des EPLEFPA, de développer un enseignement agricole public plus fort, innovant, plus cohérent entre ses niveaux locaux, régionaux et nationaux, et permettant à la DGER de renforcer son importance au sein du MAAF et sa visibilité au sein de l'appareil éducatif de la nation.

**L'établissement public est au cœur de notre enseignement agricole,
il doit être sécurisé ainsi que son pilotage.**

Si vous êtes en accord avec nos orientations politiques, rejoignez-nous, syndiquez-vous !!

Ont participé à la rédaction de ce spécial "la lettre des Directeurs" de rentrée:

le secrétariat de la section SEA-UNSA Direction

Stephen BONNESOEUR, Valérie LEPAGE et Thierry BIZEUL.

