

actu

D'un budget à l'autre...

... Et toujours des élèves rejetés
de l'Enseignement Agricole Public

L'enseignement agricole

dossier

**Fusion des régions,
les agents attendent
des réponses !**

Hôtel de Région
Midi-Pyrénées

... Et toujours des élèves rejetés de l'Enseignement Agricole Public



La tendance serait même à la hausse, alors même que le Ministre et son cabinet se réclame de création d'emplois – là où la majorité précédente n'avait pour toute politique que le non remplacement des fonctionnaires partant en retraite dans le champ de l'éducation comme ailleurs.

Paradoxe apparent donc, mais qui s'explique. En effet, l'essentiel des emplois est absorbé par la remise en place d'une véritable formation pour les enseignants et les CPE – appelée de nos vœux et saluée en tant que telle. Mais dès lors quid de la capacité de nos établissements publics à répondre à la demande des générations des années 2000 montantes au lycée ? Quand l'Education Nationale redéploie plusieurs dizaines de classes de seconde GT et plusieurs centaines de places en seconde Pro par académie touchées par cette hausse démographique appelée à se poursuivre au moins pour les deux rentrée à venir, l'EAP n'a au mieux que les moyens de « maintenir ses capacités d'accueil ». Et encore maintenir en faisant ça et là « rougir les bons vieux outils » (qui avaient servi à charcuter l'offre et les conditions de formation dans nos établissements sous Sarkozy-Barnier-Le Maire) : contractualisation autoritaire de nos effectifs, non dédoublements, suppressions d'options etc... Et sans être en capacité de programmer l'intégralité des salaires des AE (reste encore près de 2500 euros par AE à la charge des établissements), de financer des congés formation et leur remplacement effectif et complet (cette année enregistrant un recul historique en la matière) ou encore d'appliquer le droit syndical visant à permettre aux représentants des personnels aux CHSCTREA d'exercer leur mandat dans le respect des règles édictées par le Ministère lui-même (refus des décharges de service pour les enseignants faute d'emplois en nombre suffisant...).

Bref, la demande du SNETAP-FSU et des Personnels que soit redonnée la pleine et entière « priorité à l'Enseignement Agricole Public » demeure plus que jamais d'actualité. Lors de notre audience avec

le Directeur de Cabinet du Ministre du 26 août dernier – qui faisait suite à notre journée nationale d'action du 30 juin (avec nos 3 points de rassemblement et d'interpellation en PDL-NPC-Midi-Py), nous avons clairement posé les choses, Stéphane Le Foll doit :

- faire preuve d'objectivité, quant à l'état de l'EAP plus de deux ans après sa prise de fonction
- faire montre de davantage de courage politique, en assumant de réserver l'ensemble des emplois et hausses de crédits à l'EAP
- et montrer sa capacité à obtenir – au-delà des emplois déjà actés, les moyens nécessaires pour que nos établissements publics assument pleinement leur mission d'accueil de tous les jeunes qui en font la demande...

C'est ce message et cette demande d'engagements que le SNETAP-FSU entend porter directement auprès du Ministre à l'occasion d'une rencontre prévu le 3 novembre prochain sur les questions budgétaires pour les deux ans de mandature de gauche qui reste. Le changement est encore possible, mais pour ce faire faut-il encore y avoir jamais cru ! En tout cas, si la parole des personnels de l'EAP ne devait toujours pas être entendue, le Conseil Syndical National du SNETAP-FSU a d'ores et déjà prévu une nouvelle mobilisation courant novembre. Non... Nous ne renoncerons pas, car notre combat est juste !



Sommaire

n°374 • Octobre 2015

Actu 2

D'un budget à l'autre...

... Et toujours des élèves rejetés de l'Enseignement Agricole Public 2

Rencontre ESC 8

Dossier - Fusion des régions, les agents attendent des réponses ! ... 3

La communauté éducative à l'épreuve de la décentralisation 3

La fusion Rhône-Alpes-Auvergne Quels impacts pour les personnels ? ... 4

Faire-part... le Snetap-FSU Un syndicat FSU de la Territoriale 5

Bien manger dans les lycées ! Quels moyens en personnels ? Conseil régional, ministère de l'agriculture : mêmes discours 5

Double autorité : un sujet non encore résolu ! 6

Les régimes indemnitaires passent sous les fourches caudines de la fusion des collectivités 7

Edito 8

L'Enseignement Agricole est la revue du Syndicat National de l'Enseignement Technique Agricole Public - 251, rue de Vaugirard - 75732 PARIS Cedex 15 - Tél. : 01 49 55 84 42 - Fax : 09 72 16 40 90 - www.snetap-fsu.fr - snetap@snetap-fsu.fr - Responsable de la publication : Jean-Marie Le Boiteux - Coordonnateur de la publication : Arnaud Leroux - Maquette, mise en page et impression : Bordessoules Impressions - BP 42 - 17413 Saint-Jean-d'Angély Cedex - Dépôt légal : octobre 2015 - CCP 995-94 K Paris - Commission paritaire des papiers de presse 0613 S 06513. Ce numéro est imprimé sur papier 100% recyclé en France.

Fusion des régions, les agents attendent des réponses !

Des milliers d'agents territoriaux dont font partie depuis 2004 les ex-TOS des lycées agricoles publics s'interrogent et s'inquiètent aujourd'hui à l'heure de la fusion des régions. Nombreux sont ceux qui déplorent l'absence de réponses à leurs légitimes interrogations ! Mobilité ? Mutualisation de services ? Carrières ? Indemnitaires ? C'est pour répondre en partie à ces interrogations que le SNETAP-FSU publie ce mois-ci un dossier consacré au devenir des personnels ATE de l'enseignement agricole public.

Dossier réalisé par Caroline Brukhanoff, Fabrice Cardon, Frédéric Chassagnette, Eric Faussemagne, Jean-Luc Giely et Pascal Letenneur.

La communauté éducative à l'épreuve de la décentralisation

L'objectif du gouvernement Raffarin dans la loi de décentralisation de 2003 a été de transférer les personnels techniques et ouvriers de service (TOS) en cohérence avec la propriété des collèges et des lycées relevant respectivement des départements et des régions. L'opposition manifestée notamment alors par la FSU et le Snetap contre le délitement de la communauté éducative induit par cette nouvelle décentralisation, avait conduit le gouvernement à reconnaître que ces personnels sont membres de la communauté éducative et concourent directement aux missions de service public d'éducation – cf article L214-6 du code de l'éducation –. Les établissements d'enseignement agricole compte tenu de leur histoire, de leur implantation et de leur spécificité, avait développé une grande proximité entre les élèves et la communauté éducative comme il en est fait état dans le rapport de l'IEA de 2003 sur la place et le rôle des ATOSS dans la communauté édu-

cative. Or, depuis 2004, une distance dans cette relation a pu apparaître du fait de la différence d'appréciation des missions des personnels ATT entre l'employeur collectivité territoriale et l'autorité fonctionnelle du chef d'établissement. Le transport pédagogique des élèves en est une illustration qui selon que la Région permet ou non le recrutement de chauffeurs de car et finance ou non le renouvellement des cars. Il en va de même de menus distribués dans nos établissements en cohérence ou non avec les projets alternatifs (filiales courtes, de l'agro-bio,...) développés par les équipes pédagogiques. Au delà des moyens ce sont aussi des politiques publiques divergentes entre l'État et la Région et par conséquent difficiles à traduire notamment dans des plans de formations de personnels qui sans être exclusifs sont une des clés de la réussite. La communauté éducative octroie à nos EPLEFPA une dimension appréciée des usagers. L'unité des personnels en est la clé.

La fusion Rhône-Alpes-Auvergne

Quels impacts pour les personnels ?

Encore une fois la vie des personnels dans nos régions va évoluer sans que nous n'ayons rien demandé.

La dernière fois, les agents TOS des lycées avaient été décentralisés en région alors que nous, FSU, étions opposés à cette décentralisation et à ses modalités.

Aujourd'hui, s'il faut quand même reconnaître que peu d'agents seraient prêts à faire le chemin inverse et que les régions en deux mandatures ont assez bien joué le jeu, ce que nous redoutions est arrivé : l'apparition d'énormes disparités entre toutes nos régions, tant sur le plan salarial, que sur le plan des carrières, des régimes indemnitaires, des conditions de travail ainsi que des dotations en matériels...

Sous la houlette du Président Hollande le gouvernement Valls, par la loi NOTRe, vient une nouvelle fois bouleverser le paysage institutionnel de la France et plus particulièrement la vie de tous les personnels des régions fusionnées.

En voici un exemple concret : la fusion Auvergne-Rhône-Alpes. En effet, les différences sont grandes entre nos deux régions.

La gestion des lycées semble proposer des approches divergentes

Une autonomie de gestion différente

Effectivement en RA, l'exécutif est toujours apparu très impliqué dans la politique et la gestion des lycées. Deux grands services, la DLY (direction des lycées) et la DIL (direction de l'immobilier des lycées) gèrent ensemble les dotations, le personnel ainsi que l'immobilier et les rénovations.

La DRRH en négociation avec les partenaires sociaux a mis en place un nouveau protocole du temps de travail pour harmoniser les emplois du temps des lycées de l'Éducation Nationale et de l'Agriculture, afin que ceux-ci se rapprochent le plus possible de celui des agents du siège tout en n'occultant pas nos particularités.

En Auvergne, il semblerait que l'exécutif régional laisse une plus grande autonomie à la direction des établissements pour tout ce qui concerne la gestion des lycées et des personnels et se contente de gérer la

dotation fonctionnelle, les rénovations et les fermetures comme à Lapalisse (lycée agricole).

Un régime indemnitaire différent

En Rhône-Alpes, le RI (régime indemnitaire) est déterminé par le grade alors qu'en Auvergne il est unique pour toute la catégorie C. Dans les 2 régions les RI sont sensiblement identiques pour un personnel de catégorie C ATT2. Il doit exister un écart de 9€ pour les agents de l'Auvergne.

Alors qu'en RA les agents bénéficient d'une PFA (Prime de Fin d'année) de 1640€ brut pour un catégorie C, versée aux agents intégralement fin novembre... les agents de l'Auvergne n'y ont pas droit.

Des œuvres sociales différentes

En RA, l'association du personnel (OSCAR) gère les chèques vacances (1040€ maximum par an et par agents avec épargne et une somme forfaitaire sans épargne), la culture, la convivialité, les voyages... toutes les prestations sociales inhérentes à la famille (décès, handicap, rentrée scolaire, déménagement...) ainsi que le CAS (comité d'aide sociale).

OSCAR reverse en moyenne aux agents environ 810€ par agent et par an.

En Auvergne, trois prestataires : l'APR, le CNAS (qui ne reverse qu'environ 380€ par agent et par an) et la DRH pour les prestations régaliennes.

L'aide à la mutuelle en RA est actuellement comprise entre 20€ et 66€ par mois en fonction des revenus du foyer fiscal ; en Auvergne celle-ci n'est que de 16€ par mois.

Pour davantage de justice, ces modes d'attribution et de calcul font actuellement l'objet de négociations au sein de la région RA.

Tickets restaurants

La DRRH, en RA, octroie 25 tickets restaurants aux agents des lycées afin de palier l'absence de cantine pendant les permanences.

En Auvergne, l'octroi des tickets restaurants est soumis à des critères très restrictifs, en fonction du nombre de jours de permanence et conditionné par la prise d'une pause repas.

Une mobilité différente

En RA, La mobilité est organisée deux fois par an selon un barème de point. Les agents tout comme les OS y sont très attachés car cela évite le clientélisme, mal très répandu dans la territoriale, ainsi que les recrutements au faciès.

Alors qu'en Auvergne il n'existe pas de mobilité, celle-ci s'effectue au fil de l'eau avec un recrutement quasi identique au privé.

Carrières

En matière d'avancement de grade, il semblerait que l'Auvergne soit plus avancée. Par l'absence de ratios, tous les avancements sont à 100%. Mais encore faut-il que les agents soient proposés par leur direction !

La rareté de cette démarche fait que très peu d'agents bénéficient d'un avancement de grade. Pour les agents des lycées RA, il existe des ratios : 100% pour les AT2, 70% pour les AT1 et 50% pour les ATP2. Mais le mode de calcul s'effectuant sur les critères nationaux, on trouve à ce jour toujours plus de places ouvertes à l'avancement que de personnes proposées. En conséquence, tous les agents proposés passent au grade supérieur.

Il faut préciser qu'en RA, une renégociation des critères d'avancements de grade a été entamée. Les critères régionaux, moins favorables que les critères nationaux, devraient être assouplis. Nous espérons bien que certains plafonds seront percés.

Par cette liste à la Prévert, nous nous rendons bien compte du travail restant pour harmoniser par le haut tout ce qui compte le plus pour les agents régionaux, le salaire, le RI, la carrière et les conditions de travail.

La DGS de RA a confirmé que la loi NOTRe avait prévu toutes ces particularités entre régions et que les acquis des personnels des anciennes régions ne sauraient être supprimés par les nouvelles collectivités après le 1^{er} janvier 2016. La FSU y veillera.

Toutes ces singularités inter-régionales vont créer au moins cinq ou six catégories de personnels au sein de notre nouvelle région AURA (Auvergne/Rhône-Alpes).

Il nous appartient donc de rester solidaires pour efficacement faire avancer ces chantiers colossaux et faire face aux nouveaux exécutifs sortant des urnes au terme des élections régionales de décembre 2015.

Faire-part... le Snuter-FSU

Un syndicat FSU de la Territoriale

Un syndicat FSU de la Territoriale, c'est pour bientôt. En effet, à la fin de l'année 2015 une nouvelle entité syndicale de la Fonction Publique Territoriale (le Syndicat National Unitaire de la Territoriale - Snuter) va être créé au sein de la FSU qui regroupera les syndicats Snucias-FSU et Snucte-FSU, cette organisation comptera plus de 10 000 adhérents et permettra un nouveau dynamisme de la FSU dans les Collectivités Territoriales.

Cette fusion est la suite logique d'une histoire commencée en 2003, date à laquelle la FSU s'est implantée et développée au sein des Collectivités Territoriales. Les dernières élections de décembre 2014 ont démontré le poids que possède maintenant la FSU dans celles-ci.

La FSU dans la Territoriale est, en effet, actuellement composée de deux organisations, l'une, le SnuACTE, présente essentiellement dans des Conseils régionaux et départementaux, puisqu'il syndique avant tout les personnels des lycées et collèges de l'Éducation Nationale (ex-TOS Agents Des Lycées), l'autre le SNUCLIAS qui est présent dans l'ensemble des Collectivités



Le service public,
on l'aime, on le défend

Territoriales, avec une forte présence dans les communes et les intercommunalités. A ces deux syndicats spécifiques viennent s'ajouter deux syndicats multicatégoriels le Snetap-FSU qui syndique l'ensemble des personnels de l'Enseignement Agricole Public (dont les ex-TOS Agents Des Lycées agricoles) et le Snac-FSU qui syndique les agents de la Culture (dont une partie de personnels rattachés à des collectivités territoriales).

Depuis plusieurs années, des échanges ont eu lieu entre nos différentes structures et le Snetap-FSU a été l'un des artisans de ce travail fédéral nécessaire et exigeant pour assurer une représentation des agents territoriaux à la hauteur de la confiance qu'ils nous accordent. Aujourd'hui, après un

processus assez long, les deux syndicats de « territoriaux » de la FSU vont fusionner, leurs réflexions et leurs échanges, enrichis des débats internes de leurs syndicats respectifs, leur ayant permis de constater qu'ils partageaient de nombreuses convergences constituées de valeurs communes et d'engagements en faveur et aux côtés des personnels du service public territorial. Le Snetap-FSU se réjouit de la création de ce nouvel outil syndical, que sera le Snuter-FSU, seul à même d'asseoir plus durablement encore la FSU dans la Territoriale. Notre bureau national et nos élus catégoriels TOS-ATE répondront bien évidemment présent le 7 novembre prochain à l'invitation de nos camarades pour leur congrès fondateur.

Bien manger dans les lycées ! Quels moyens en personnels ? Conseil régional, ministère de l'agriculture : mêmes discours

Le Conseil Régional PACA poursuit une politique de mise en place d'un service public de restauration scolaire de qualité, dans tous les lycées dont il a la charge.

Extrait de la charte d'engagement annexée à la délibération 14-604 du 27/06/14

...« menus à base de produits frais, locaux (achat en circuits courts), de saison... menus à base de produits frais cuisinés par les équipes de cuisine... produits du terroir ou de proximité, peu transformés »...

Extrait de la délibération

...« pour la déclinaison de la charte... moyens d'accompagnement figurent des ressources humaines, matérielles et financières nécessaires, dont un appui aux équipes de cuisine... une valorisation des métiers de cuisine, une évolution des procédures de recrutement... »

Cette politique répond parfaitement au projet agro-écologique du ministre de

l'agriculture, « produire autrement » et son plan d'action, « enseigner à produire autrement ».

Le Conseil Régional PACA s'est fixé un programme ambitieux, conforme aux attentes des usagers et partenaires de l'enseignement agricole.

Il décide donc de rompre avec une restauration issue de l'industrie agro-alimentaire ne nécessitant pas de main d'œuvre en nombre ni qualifiée. Il suffit juste de savoir manipuler fours et micro-ondes pour réchauffer des plats préparés.

La mise en valeur de productions bio, l'approvisionnement local, l'achat de fruits et légumes frais prônés par le Conseil Régional demande une dotation en matériels et en personnels suffisante. C'est ainsi qu'en PACA des conseillers

techniques sont missionnés auprès de chaque lycées de l'Éducation Nationale et de l'Enseignement Agricole afin de vérifier l'adéquation entre les dotations en équipements et en personnels.

Mais voilà... les contraintes budgétaires refont surface, et lorsque les personnels sensibilisés, manifestent leurs difficultés face à la réalisation de ces projets légitimes, la réponse prévisible est invariablement : « Établissement en sur-dotation ».

Faute de moyen, particulièrement en matière de recrutement, les personnels ARL affectés en cuisine, ne réalisent les beaux objectifs affichés par leur administration de tutelle que de façon irrégulière sur fond de grande désillusion pour eux, pour les apprenants et l'ensemble des personnels des EPL.



Double auto

un sujet encore rés

La double autorité, une conséquence de la décentralisation

Depuis 2008 et l'application des lois de 2004 sur la décentralisation, les conseils régionaux sont devenus les employeurs des ouvriers et techniciens de catégorie C des services des lycées.

Des personnels ont été épargnés dans cette nouvelle disposition : les agents administratifs de catégorie B et C, les agents de laboratoires, ainsi que les gestionnaires de catégorie A qui restent sous l'autorité du ministère et des DRAAF.

Si les conseils régionaux sont les employeurs ; les proviseurs et les gestionnaires restent eux autorité fonctionnelle, pour l'organisation des emplois du temps, des permanences, la répartition des tâches quotidiennes, et l'organisation des services.

Un retour en arrière est nécessaire pour comprendre cette nouvelle étape

Des incompréhensions apparaissent. D'une part les agents TOS se sentent maintenant membres d'une collectivité territoriale, avec de nouvelles règles, des nouvelles instances, une nouvelle proximité décisionnelle, et d'autre part, une organisation interne qui reste inchangée dans beaucoup d'équipes.

Il faut aussi faire un constat. Dans la majorité des conseils régionaux, l'intégration de milliers d'agents de la catégorie C a bouleversé les équilibres entre catégories de personnels déjà présents avant la décentralisation.

Avec notre arrivée une année après nos collègues de l'éducation nationale, certaines collectivités sont passées de 500 agents à plus de 3 500 personnes, modifiant en profondeur et durablement les

répartitions par catégories existantes. Les agents de catégorie C des lycées devenant ainsi majoritaires en nombre.

Les structures régionales qui ont maintenant pris la mesure de ce changement, laissent à la hiérarchie de proximité une grande autonomie.

Ces premières années les priorités ont été mises sur la nécessité de gestion des salaires et la reprise en main de dossiers de carrières des agents dans les CAP régionales. Les critères d'avancement étant différents dans la durée à la territoriale qu'à l'état, ainsi que les régimes indemnitaires. Sur ces sujets les services des ressources humaines régionaux étant fortement mobilisés et sollicités.

Une double hiérarchie, le maillon faible du dispositif

Laisser l'organisation du travail dans les établissements d'enseignement aux agents de l'état, cela demande une négociation régulière avec les proviseurs et gestionnaires. Comment en effet faire accepter l'utilisation de messagerie interne, l'utilisation d'internet, l'accès aux personnels des services régionaux sur les problèmes d'emploi du temps, d'avancement, de gestion des carrières, simplement par téléphone, sans donner l'impression de contourner la hiérarchie en place ?

Ce changement d'autorité a été souvent vécu par les proviseurs et gestionnaires comme une atteinte à leurs prérogatives. Celles ci consistant dans certains cas à avoir la main-mise sur leurs personnels.

Sans vouloir parler de sujétion coutumière, dans bien des endroits, des situations aberrantes sur la gestion des logements de fonction, sur des missions demandées aux agents, sortaient du cadre réglementaire, sans parler d'ambiances de travail dégradées par un management abusif.

Nos collègues ont vite compris les enjeux

de la nouvelle proximité du pouvoir. Ils n'hésitent plus à se renseigner directement aux services régionaux dès qu'ils ont un doute sur le bien fondé d'une décision prise sur leur lieu de travail. Ce genre de réaction augmentant encore l'impression de contournement, et dans certains cas une nette détérioration des relations de travail et des tensions inutiles au bon fonctionnement des équipes.

Certaines régions ayant commencé à contourner cet obstacle par la nomination d'agents d'encadrement TOS, d'agents chefs comme cela se fait depuis longtemps à l'éducation nationale.

Comme représentants des personnels nous avons noté ces dernières années, une multiplication d'interventions, de courriers dénonçant des situations iniques, des maltraitements psychologiques, des abus de pouvoir, comme si la parole se libérait, les couvercles de plomb des rectorats et DRAAF ayant disparus ; faisant apparaître combien le travail était difficilement vécu au travers de cette double hiérarchie.

Le grand écart des administrations régionales

Comment écouter les proviseurs et gestionnaires d'un côté, les agents de l'autre sans se contredire ?

Une réponse simple existe. Il suffit pour l'administration régionale d'avoir un double langage. Celui pour les agents et leurs représentants assez dur, et, un autre pour les agents de l'état plutôt permissif. L'important étant de donner l'impression à tous d'être entendus.

Le discours étant le suivant : quand il vous manque du personnel, nous faisons en sorte qu'il soit remplacé au plus vite, notamment dans les services de restauration. De votre côté : débrouillez vous avec vos agents. Nous vous donnons l'assurance que quand un courrier partira d'un

rité : non olu !

établissement avec un avis motivé contre un de vos personnels, nous vous appuyerons sans vous contredire. Vous avez et aurez toute autorité auprès de vos agents. La conséquence majeure de ces décisions est que nos collègues sont traités différemment d'un lycée à l'autre. La qualité de l'encadrement étant très hétérogène, ce qui est un euphémisme.

Une autre particularité subsiste ; entre les lycées Education Nationale et ceux de l'Agriculture*, nous ne sommes pas soumis aux mêmes règles sur le temps de travail et par conséquent, les horaires de présence en semaine et le nombre de jours de permanences varient d'un lycée à l'autre.

De plus, la gestion des agents contractuels, qui assurent les remplacements a été interprétée par méconnaissance du droit par les responsables encadrants, ajoutant à ceux qui l'ont subi un sentiment d'injustice et de non respect des obligations légales d'un employeur.

Au fil du temps nous connaissons une harmonisation des horaires au sein des collectivités régionales. Ce qui pourrait faire tomber le frein à la mobilité interne et améliorer les mouvements de personnels, ce qui donnerait un nouveau sens dans les régions qui ont fusionné.

En conclusion, la faiblesse du dispositif est de ne pas avoir voulu intégrer les gestionnaires agents de l'État dans les services régionaux. Il eût été logique de le faire, de façon à ce que les personnels soient dirigés par une seule administration. Il en est question dans l'acte 3 de la décentralisation. A ce stade de notre histoire, de forts doutes restent sur la réalisation de ce volet, car de nombreuses réticences apparaissent. Les agents de catégorie A ou B auraient sans doute trop à perdre financièrement dans cette affaire, et les conseils régionaux ne sont pas pressés d'augmenter leurs effectifs des agents en catégorie A, les mieux rémunérés.

* Circulaire du 6 décembre 2001, ainsi que les RIALTO



Les régimes indemnitaires passent sous les fourches caudines de la fusion des collectivités

Si les représentants des personnels exigent que l'alignement des régimes indemnitaires se fasse par le haut et donc au bénéfice des agents, les décisions tardent à être prises dans les régions fusionnées ; les disparités sont fortes tant au niveau des montants des primes que des effectifs des agents des collectivités territoriales ante-fusion.

Deux exemples :

En Bourgogne/Franche-Comté, on semble s'orienter vers un alignement du régime indemnitaire franc-comtois sur le régime bourguignon mais la décision tarde à être prise, peut-être avant les élections de décembre, pour un alignement estimé à environ 300 000 euros supplémentaires.

En Basse-Normandie, le 18 juin dernier, c'est une délibération traitant du régime indemnitaire (RI) de l'ensemble

des agents du siège et des lycées qui a été adoptée et qui vise à permettre la cohabitation de plusieurs régimes indemnitaires... Ainsi des différences de traitement pourraient perdurer plusieurs années jusqu'en 2023 !

À chacun, sa solution mais les personnels dans tout ça ?

Ces deux exemples et celui de la future région Auvergne-Rhône-Alpes (voir article) illustrent la nécessité pour les personnels et leurs représentants de se saisir de ces questions dans les plus brefs délais... D'autant que de nouvelles élections professionnelles auront lieu avant le premier janvier 2017. La FSU et ses syndicats de la fonction publique territoriale seront présents pour vous défendre.

Il y a urgence à négocier

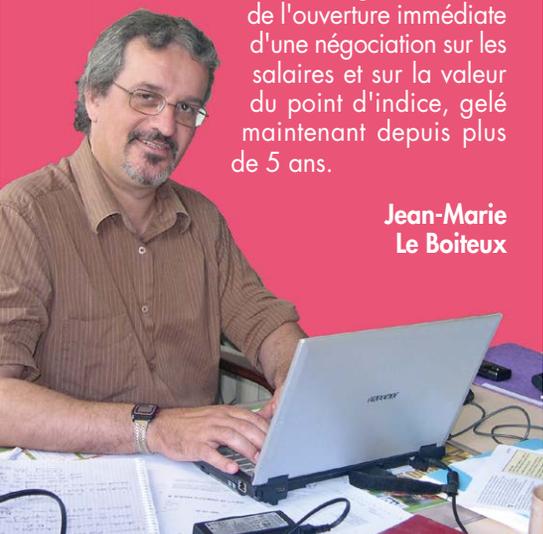
L'été et le début d'automne ont été marqué d'une part par l'arrivée massive de migrants et de réfugiés qui fuient la violence et la pauvreté de leur pays d'origine et d'autre part, en France, par la crise agricole.

L'enseignement agricole est bien entendu interpellé par cette crise, qui doit être l'occasion de réinterroger nos systèmes de production, de distribution et de commercialisation. Au delà de l'aspect économique, ce sont aussi plus globalement les aspects écologiques qui doivent être pris en compte. Et l'enseignement agricole public a bien évidemment un rôle majeur à jouer dans cette réflexion.

C'est d'ailleurs ce qui a motivé le SNETAP-FSU, avec d'autres partenaires à engager cette réflexion. Il s'investit notamment sur les questions du changement climatique à l'heure où la France se prépare à accueillir, en décembre à Paris, la 21^e conférence mondiale sur le climat.

Dans la Fonction publique, la Ministre a achevé de façon bien pitoyable, une négociation qui a duré plus d'un an sur les carrières et parcours professionnels des agents des trois fonctions publiques. Contrairement à ce qu'elle avait annoncé, le Premier Ministre a confirmé la mise en œuvre d'un protocole qui n'a pas reçu l'accord majoritaire des organisations syndicales de fonctionnaires. Même si la FSU avait décidé de signer ce protocole, elle a dénoncé ce grave coup de force du gouvernement qui remet en cause le principe même des accords majoritaires, considéré par elle comme un acquis de la négociation de 2008/2010 sur la rénovation du dialogue social. En tout état de cause, la mise en œuvre de ce protocole de doit pas exonérer le gouvernement

de l'ouverture immédiate d'une négociation sur les salaires et sur la valeur du point d'indice, gelé maintenant depuis plus de 5 ans.



Jean-Marie
Le Boiteux

Rencontre ESC

Une journée-rencontre des enseignants ESC organisée par le SNETAP-FSU et ses représentants catégoriels s'est déroulée le 29 septembre dernier, à Paris au cinéma Le Chaplin.

Une enquête a été menée, d'avril à mai 2015, sur l'utilisation du tiers temps animation dans les établissements. Ses résultats ont induit, en partie, les thèmes de quatre ateliers de cette journée.

Atelier 1

Valeurs de la République, citoyenneté, éducation populaire et ESC.

Atelier 2

ESC et numérique : qu'est-ce qu'on enseigne du numérique aujourd'hui en ESC ?

Atelier 3

Evolution du métier : 1/3 temps d'animation - de l'élargissement à l'égarment... - ESC en CFA, lycées maritimes ? - point sur le décret du statut des ESC - travail en équipe - réseaux régionaux

Atelier 4 :

L'ESC, au cœur de la dynamique d'établissement ? L'ESC : est-elle toujours la spécificité de l'enseignement agricole ? EAP - Bac S..., l'ESC dans les référentiels.

Chaque atelier a vu la participation d'un témoin et de collègues syndiqués en établissement. À noter la présence de Laurent Bonelli, maître de conférence en Science PO à Paris X et collaborateur régulier du mensuel le Monde Diplomatique.

Les actes de cette journée seront publiés dans un numéro spécial de la revue du SNETAP en novembre.

Cette journée a été un moment de rencontre, d'échanges fructueux, de réflexion sur le métier, de revendications et des actions portés par le SNETAP.

La célébration des 50 ans ne peut cantonner l'ESC dans une image-vitrine de l'enseignement agricole mais elle doit être l'occasion d'affirmer son rôle de créateur de dynamiques de terrain ; et, évidemment de la faire reconnaître à tous les niveaux, local, régional et national.

