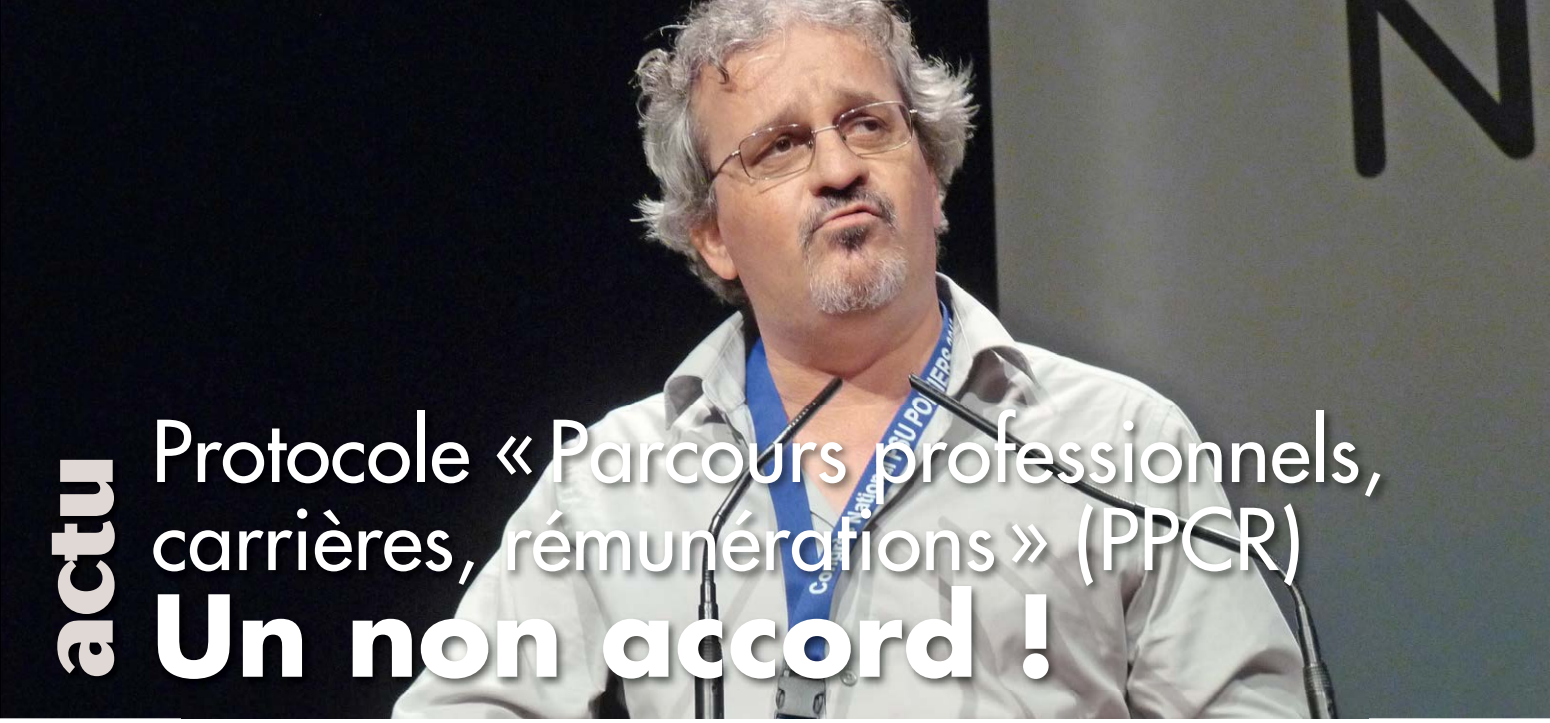


actu

Protocole « Parcours professionnels, carrières, rémunérations » (PPCR)

Un non accord !

L'enseignement agricole

dossier

Enseignement Maritime 2002-2016 :

E la nave va !

La revue de l'enseignement public, agricole et maritime
Enseignement technique - Enseignement supérieur
Formation professionnelle

Janvier 2016 • n° 377

snetap FSU

actualité

Sommaire

n°377 • Janvier 2016

Actu 2

Congrès national du la FSU au Mans du 1er au 5 février 2016 : le SNETAP en ordre de marche pour porter les revendications des personnels de l'EAP 2

Après les élections régionales, de nouvelles incertitudes et inquiétudes en perspectives ! 2

Protocole « Parcours professionnels, carrières, rémunérations » (PPCR) Un non accord ! 8

Dossier - Enseignement Maritime 2002-2016 : E la nave va ! 3

Rentrée 2015 : bon recrutement mais des problèmes de gestion inquiétants 3

Mise en place des premières classes de BTSM et des classes MAN 4

Mobilité des directeurs : une situation figée ! 5

Vie Scolaire : Un bilan globalement désastreux ! 5

Réforme de la filière B de l'ENSM : Chantier en cours… 6

Surveillants titulaires : les « laissés-pour-compte » de l'Enseignement maritime… 6

CHS-CT des DIRM : A quand la « boîte à outils » ? 7

Nouvelles obligations de service des enseignants : Attention vigilance ! 7

Formation Continue dans les LPM : Et si avançait enfin ! 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 : janvier 2016 - CCP 995-94 K Paris - Commission paritaire des papiers de presse 0613 S 06513. Ce numéro est imprimé sur papier 100% recyclé en France.

Congrès national du la FSU au Mans du 1er au 5 février 2016 : le SNETAP en ordre de marche pour porter les revendications des personnels de l'EAP

Depuis l'été, un certain nombre de nos secrétaires nationaux ont participé à la rédaction des textes préparatoires au congrès de notre fédération, commençant à relayer nos mandats.
Ensuite, de mi-décembre à mi-janvier, nombre de syndiqués ont participé aux congrès départementaux organisés par les SD FSU. Notre secteur « vie fédérale », après avoir coordonné courant novembre un dossier « congrès » mettant en exergue les principaux enjeux qui y seront débattu, a élaboré à l'adresse de nos militants des fiches pour chacun des thèmes traités, en regard de nos mandats, et une plus spécifique sur les évolutions statutaires retenues (prise de décision dans notre fédération, adaptation des structures régionales suite à la réforme territoriale...).
C'est au Bureau National qu'il est revenu d'arrêter délégation du SNETAP pour le congrès, soit 18 délégués, dont 14 membres du BN (le 15e siégeant au congrès comme SD53) et 4 membres du CSN – avec conformément à nos statuts un catégoriel des retraités, 3 femmes sur 4 et le souci de favoriser des nouveaux militants tout en respectant le caractère multi-catégoriel de notre syndicat.
Enfin, notre CSN de janvier a consacré une partie majeure de ses travaux au mandatement de la délégation sur un certain nombre de questions clés en lien avec chaque thème du congrès. In fine, le secteur « vie fédérale » s'est engagé, comme il l'avait fait il y a 3 ans, à rendre compte à nos syndiqués, à travers un tiré à part dédié, de l'ensemble des amendements aux textes de congrès que le SNETAP sera parvenu à défendre et à faire intégrer. Rendez-vous est donc pris !

Après les élections régionales, de nouvelles incertitudes et inquiétudes en perspectives !

Un changement de majorité s'opère dans 7 régions sur 13. Les nouveaux exécutifs élus auront à administrer des régions aux périmètres agrandies pour nombre d'entre-elles et aux compétences renforcées. Le front national progresse et la droite et la majorité au gouvernement se croient obliger de lui emprunter des orientations sécuritaires et d'exclusions.
Sur fond d'orientations libérales, les électeurs ont préféré les originaux à leurs copies en confiant une majorité de région à la droite. Après les reculs aux élections départementales et municipales, la gauche subit son troisième revers et disparaît dans deux régions. Ces changements de majorité en région ne seront pas sans effets sur les choix qui vont désormais s'opérer et notamment dans le secteur éducatif et de la formation.
Le Front national a été écarté des exécutifs régionaux et des vice-présidences. Cependant avec 6 820 000 voies, il triple le nombre de ses élus passant de 118 à 358 conseillers régionaux. Sa progression relève d'une droitisation de l'électorat corrélée à une abstention d'électeurs déçus. Les stratagèmes ne permettront plus d'espérer le tenir écarter du pouvoir. La réponse doit être dorénavant politique.
Les nominations de vice-présidences en région appelle quelques éclaircissements. Une vice-présidence commune à l'enseignement agricole et à l'agriculture en Languedoc-Roussillon Midi Pyrénées, fait fi des champs d'enseignement et de formation de l'enseignement agricole. De même, en d'autres régions, une clarification est nécessaire entre les vices présidences aux lycées et celles confiées à la formation professionnelle pour connaître les interlocuteurs de l'EA. Une rencontre du Snetap-FSU avec les exécutifs régionaux, pour lever ces ambiguïtés et faire valoir nos orientations et préoccupations pour l'EA, est un impératif.
La représentation future des assemblées régionales dans les conseils d'administration de nos établissements dans le nouveau rapport de force politique est une véritable source d'inquiétude. Le Snetap-FSU a pris l'initiative d'interpeller les présidents de régions afin que les élus Front National soient écartés des CA de nos établissements. Le racisme, la xénophobie et le nationalisme de ce parti sont contraires aux valeurs et principes de la République. Les personnels ne comprendraient pas les élections passées, qu'après avoir écarté le Front National des exécutifs régionaux, ils seraient devenus des élus comme les autres.
Les rencontres avec les nouveaux exécutifs régionaux seront aussi l'occasion de faire valoir la priorité pour le Snetap-FSU de permettre l'accueillir de tous les jeunes et les adultes en formation dans le service public. Les agents territoriaux, les chauffeurs de car et les dotations de bus, les équilibres financiers des centres et des exploitations seront portés. Le Snetap-FSU compte sur la vigilance et l'appui de tous les personnels pour envisager cette transition avec lucidité et néanmoins fermeté.

dossier

Enseignement Maritime 2002-2016 : E la nave va !

« E la nave va », ce qui signifie littéralement « Et vogue le navire ». Cette expression italienne, empruntée à un célèbre film de Federico Fellini nous paraît parfaitement caractériser l'évolution de l'enseignement maritime depuis 2002. A cette date, l'enseignement maritime, auparavant géré par une association de droit privé, l'AGEMA, intégrait la fonction publique. Non sans heurts, non sans réticences de la part de certains acteurs de cet enseignement qui craignaient probablement de perdre leurs prérogatives et leur puissance de tutelle. Après de longues années d'une gestion familiale, un peu paternaliste et clanique, l'assimilation de la culture de la fonction publique n'a pas été chose aisée. Aujourd'hui encore, force est de constater que cette assimilation est loin d'être terminée et le ministère de l'Ecologie lui-même ne manque pas de rappeler les « spécificités » de l'enseignement maritime pour légitimer des mesures dérogatoires à l'encontre des personnels. Pourtant, la grande « mue » de l'enseignement maritime est bien en marche. Cet enseignement s'est bien transformé, et nous ne sommes pas peu fiers au SNETAP-FSU d'avoir œuvré et contribué à ce changement. Création des premiers Bac Pro, création de postes de directeurs-adjoints dans la quasi-totalité des lycées, création des premiers postes de « responsables de vie scolaire » de catégorie B, création des premières classes de BTSM et des classes MAN… Aujourd'hui, l'enseignement maritime doit finir sa mue pour atteindre une parfaite parité avec l'Education Nationale et l'Enseignement Agricole.

Dossier réalisé par Ronan Boezennec, Pascale Bozec, Lionel Blin et Fabrice Cardon.

Rentrée 2015 : bon recrutement mais des problèmes de gestion inquiétants

Les effectifs d'élèves ont connu une légère hausse dans la plupart des lycées, en particulier ceux qui accueillent désormais les classes de BTS MASEN et PGEM, et les classes de Mise à Niveau. Le recrutement continue d'être faible en particulier dans le secteur de la conchyliculture et pour les CAP matelot. Malheureusement de nombreux problèmes, dont certains graves, ont émaillé le premier trimestre de cette année scolaire 2015-2016 : problèmes disciplinaires d'élèves (toxicomanie, violence, ...), problèmes de gestion des personnels (manque de formation des personnels d'encadrement, inspection pédagogique d'enseignants par leur propre directeur (un comble !), disparités dans la gestion des stages embarqués et dans le fonctionnement des établissements, problèmes de communication entre les équipes de direction et les personnels, absence d'emplois du temps à la rentrée dans un LPM, absence d'heures d'aide individuelle personnalisée, d'étude surveillée, personnels non remplacés ...).

Certains établissements ont été plus particulièrement concernés. Il semblerait que, dans le cadre de la restructuration des services des Affaires Maritimes, des affectations sur des LPM aient été accordées à des personnels non issus de l'enseignement, non préparés et non formés, en particulier à La Rochelle. Tous ces dysfonctionnements sont sources de tensions vives et de mal-être chez les personnels. Heureusement, le climat est plus serein dans quelques lycées. Mais on peut imaginer qu'une plus grande mobilité des directeurs et directeurs adjoints permettrait à de nouvelles dynamiques d'établissements de voir le jour. Il est à souhaiter également que la mise à plat des problèmes dans les CHS-CT des DIRM permette d'aplanir certaines difficultés. Encore faudrait-il que la DAM se dote d'une note de cadrage claire à l'intention des 4 DIRM !

Mise en place des premières classes de BTSM et des classes MAN

D'abord un peu d'histoire...

Le SNETAP-FSU avait dès 2004 interrogé le Directeur des Affaires Maritime sur l'intérêt et l'opportunité d'ouvrir des formations de Technicien Supérieur Spécialisé dans les domaines maritimes, puis en avait fait une revendication permanente. La création des premiers BAC Professionnels à titre expérimental aux lycées du Guilvinec et de Paimpol à la rentrée 2005 monopolisait déjà les faibles moyens consacrés à l'enseignement maritime. La demande de création de BTS fut réitérée chaque année par nos représentants syndicaux. Au Comité Spécialisé de la Formation Professionnelle Maritime (C.S.F.P.M.) de décembre 2006, la présentation de l'intérêt de la création d'un BTS par un représentant professionnel du comité des pêches avait pourtant remporté un vif intérêt. En mai 2010, la «*Journée de l'Education Maritime*», organisée à l'Ecole Nationale de la Marine Marchande de Nantes, avait également plébiscité la création de ces formations. Le dossier BTS ne restait pourtant qu'à l'état de projet.

Lors du CSPM de janvier 2012, la Direction des Affaires Maritimes annonça la mise en place d'un groupe de travail pour lancer «la réforme de la filière B». Cette réforme de la filière professionnelle avait pour objectif de conforter ces formations comme outil de promotion sociale. Le représentant du SNETAP FSU invita alors la Direction des Affaires Maritimes à y inclure également des formations de niveaux BTS, afin de faire avancer ce dossier laissé trop longtemps en attente. Sa demande reçut un avis favorable de la part de la Direction des Affaires Maritimes. Le président du CSFPM demanda aux membres de ce Comité Spécialisé de faire part de leur intérêt dans ce projet afin que soit mis en place un groupe de travail composé de personnes appartenant à ce comité.

Quatre classes de BTS Maritime ont été respectivement implantées à la rentrée 2014 au Lycée Maritime de Saint Malo et à l'ENSM du Havre (avec gestion administrative au LPM de Fécamp) pour la spécialité MASEN, aux Lycées Maritimes de Boulogne et de Sète pour la spécialité PGEM. A cela on rajouta deux classes de mise à niveau (classes MAN), une à Paimpol, l'autre à Etel. L'ensemble du dispositif devait permettre à terme la création de 25 ETP. Le ministère a également évoqué la perspective de création d'autres formations de ce niveau dans des domaines comme la plaisance, les fibres optiques, la maintenance des technologies maritimes.

Les classes de mise à niveau (M.A.N.)

Seuls les élèves issus d'un baccalauréat professionnel maritime E.M.M. pour la filière machine, et C.G.E.M. ou Cultures Marines pour la filière pont, peuvent être admis dans les sections de BTS Maritimes.

Les autres candidats suivent au préalable une année préparatoire maritime, en classe de «mise à niveau». Les référentiels de ces classes M.A.N. sont calqués sur le référentiel du brevet de Capitaine 500 pour le «pont», sur le Mécanicien 750 kW pour la spécialité «machine». Une sélection sur dossier est effectuée par une commission nationale pour chacune des deux spécialités. La commission se réunit en juin afin de dresser les listes d'entrée en MAN et en BTSM.

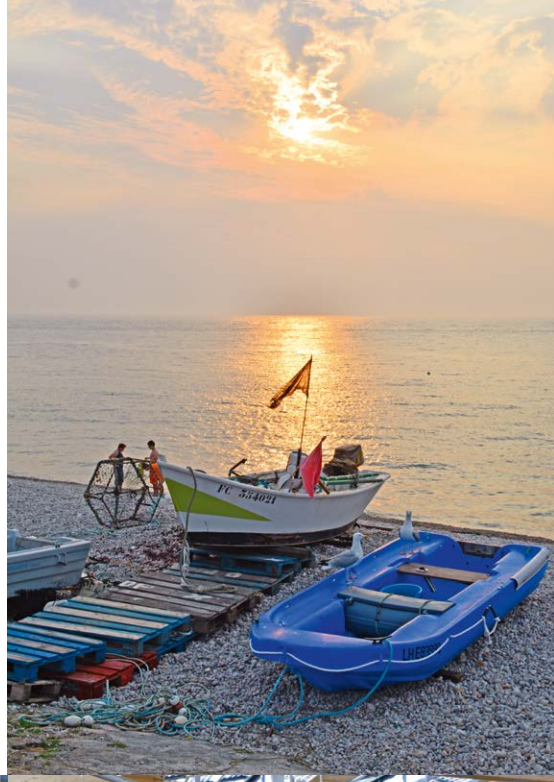
A l'issue d'une classe MAN, l'étudiant n'obtient pas les prérogatives attribuées à l'élève issu d'un Baccalauréat Professionnel Maritime. Ces prérogatives ne seront obtenues qu'à l'issue du BTS. Par contre, il est bien précisé dans les objectifs généraux de ces deux formations (arrêté du 30 juin 2014) que cette année préparatoire doit permettre aux élèves d'être formés aux certificats exigés par la convention internationale des gens de mer (STCW). Les enseignements dispensés sont essentiellement techniques, ces élèves étant déjà titulaires d'un Baccalauréat général, technologique ou professionnel. A la rentrée 2014, les classes MAN s'ouvrent au Lycée Professionnel Maritime de Paimpol pour la filière ***«machine»*** et au Lycée Professionnel Maritime et Aquacole d'Etel pour le cursus ***«pont»***.

Le SNETAP-FSU souhaite toutefois que certains points soient améliorés :

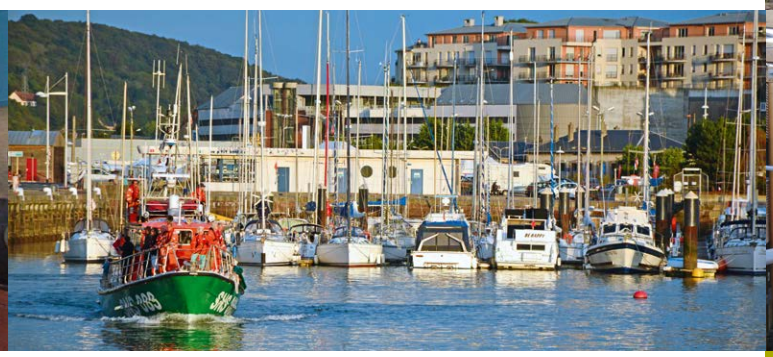
- Lors de notre dernière audience avec la DAM en juin 2015, nous avons interrogé la directrice de GM2 sur la mise en place d'un dispositif d'aide sociale ponctuelle car certains de ces étudiants (de MAN et de BTSM) rencontrent des difficultés financières, ils ne peuvent pas bénéficier du service social maritime et ils n'ont pas accès aux bourses. La DAM a bien fait le nécessaire pour deux étudiants de Boulogne. Mais dans les autres centres les difficultés auxquelles ces jeunes sont confrontés n'ont pas trouvé de solutions.
- Ces formations restent trop méconnues : l'information post bac, auprès des CIO et des conseillers d'orientations doit être accentuée.
- Enfin, pour ne pas alourdir le programme en BTS M et pour des questions d'employabilité, il est impératif que les élèves de MAN possèdent à l'issue de leur formation, l'ensemble des tickets STCW (CAERS, CGO, Médical...) obtenus par les élèves de BAC Maritime.

Vous pouvez lire la totalité de cet article sur notre site : **www.snetap-fsu.fr**

Mobilité des directeurs : une situation figée !



Le SNETAP-FSU a déjà eu l'occasion lors de ses dernières audiences avec la Direction des Affaires Maritimes de souligner la question de la faible mobilité des directeurs dans le réseau des 12 LPM et ses conséquences. A l'exception de l'année dernière où une mobilité significative a eu lieu, la mobilité générale reste très faible, ce qui a déjà pour première conséquence de freiner en cascade la mobilité des directeurs-adjoints et leur légitime volonté de promotion professionnelle. Dans de nombreux établissements, les directeurs sont en place depuis au moins une dizaine d'années. Certains nous ont même confié leur souhait de bouger, souhait rendu hélas impossible faute de vacances ! Nous pensons sincèrement que cette situation figée n'est pas de nature à développer les dynamiques d'établissements quand bien même les compétences des directeurs ne seraient pas à remettre en cause. Il appartient à la Direction des Affaires Maritimes d'édicter des règles en la matière. **Le mouvement c'est la vie !**



Vie Scolaire
Un bilan globalement désastreux !

La réunion des 12 CPE des LPM à la DAM/GM2 du 22/09/2014, nous avait permis de rencontrer le directeur RH écologie (ROR1) et des représentants du ministère de l'Agriculture. Nous avions senti la direction des Ressources Humaines du ministère de l'Ecologie décrispée sur le sujet de l'harmonisation des obligations de service des CPE des LPM sur celles de leurs homologues de l'EN et du ministère de l'Agriculture, ouverte au dialogue et enfin prête à ouvrir ce dossier avec la DAM.

Depuis ce jour, aucune nouvelle, toujours pas de fiche métier des CPE et de groupe de travail sur les obligations de service des CPE. Une nouvelle circulaire n° 2015-139 du 10-8-2015 du BOEN est entrée en application mais n'est évidemment pas appliquée aux CPE de l'enseignement maritime !

Le SNETAP-FSU se bat depuis des années pour que des postes de catégorie B (TFR vie scolaire) soient créés dans tous les établissements et que ces postes soient accessibles en priorité aux surveillants titulaires (ex OEA) par voie d'examen professionnel ou de liste d'aptitude. 5 postes de catégorie B « *responsable de vie scolaire* » ont bien été créés par le ministère de l'Ecologie mais ont été pourvus par des agents de ce ministère qui n'avaient jamais travaillé dans l'enseignement ! Le tout sans aucune transparence ni concertation avec les représentants des personnels. Résultat de cette greffe administrative forcée : la plupart des agents qui avaient été nommés sur ces postes de « *responsable de vie scolaire* » ont démissionné !

Il est urgent pour le ministère de l'Ecologie de revoir complètement sa copie sur toutes les questions de vie scolaire !

Des questions ?

Vous vous posez des questions concernant le déroulement de votre carrière (avancement, détachement, congés formation ou mobilité, concours, travail à temps partiel, mobilité…) ?

Nos élus peuvent vous répondre rapidement :

Pour les PLPA : Bernard Moine, coordonnateur de la CAP des PLPA : bernard.moine@educagri.fr

Pour les PCEA : Emile Basin, coordonnateur de la CAP des PCEA : emile.basin@educagri.fr

Pour les CPE : Didier Revel, coordonnateur de la CAP des CPE : didier.revel@educagri.fr

Pour les administratifs : Catherine Choltus du SNUITAM-FSU : catherine.choltus@developpement-durable.gouv.fr ou michelle.onchalo@developpement-durable.gouv.fr

Pour les autres personnels (surveillants titulaires, DA, contractuels enseignants…) ou pour toute question générale touchant à l'enseignement maritime : andre.blanchard56@gmail.com, boezennec@hotmail.com, pascalebozec@hotmail.com

Réforme de la filière B de l'ENSM : Chantier en cours...

Il existe deux filières de formation pour accéder aux métiers d'officiers de marine marchande. Les officiers de première classe de la marine marchande passent par la filière A, que l'on nomme parfois aussi « la filière académique ». Elle prépare aux fonctions d'officiers polyvalents pour tous types de navires. Cinq ans et demi après le baccalauréat, l'officier de la marine marchande se voit délivrer le diplôme d'études supérieures de la marine marchande (DESMM) et le titre d'ingénieur navigant.

En parallèle on trouve la filière B, la filière dite « professionnelle ». Monovalente (accès aux métiers du pont ou de la machine), elle doit permettre aux marins de progresser tout au long de leur carrière dans le secteur de la pêche, de la marine de commerce ou de la plaisance professionnelle. Elle doit donc tenir compte des compétences acquises en formation, mais également à bord, au cours de leurs différents embarquements. Elle doit permettre au marin qui le souhaite de progresser jusqu'au niveau le plus élevé.

Lors du Comité Spécialisé de la Formation Professionnelle Maritime (C.S.F.P.M.) d'octobre 2012, l'Inspection Générale de l'Enseignement Maritime (IGEM) a déclaré qu'une réforme sur cette filière était nécessaire. La filière B devait être simplifiée, elle devait permettre un certain parallélisme entre la filière pont et la filière machine. Elle devait faciliter la mobilité entre les formations des différentes marines (marchande, pêche, plaisance, voire même nationale), la VAE (Validation des Acquis de l'Expérience), le couplage entre les formations des lycées maritimes et les brevets de la marine marchande, placer des seuils de compétences nécessaires (notes éliminatoires), tenir compte de l'entrée en vigueur des nouvelles normes (Amendement de Manille, STCW-F), identifier ce qui relève de chaque niveau (d'appui, opérationnel ou de direction), tenir compte de l'évolution des moyens de la profession (énergies marines), penser aux futurs BTS qui devaient s'articuler avec cette filière. **La filière B devait être confortée comme outil de promotion sociale.**

Un groupe de travail initialement composé d'une trentaine de personnes s'est réuni trois ou quatre fois par an afin de réviser les cursus pour l'obtention des brevets en analysant pour chacun d'entre eux, le contenu de la formation, l'obtention du diplôme correspondant et les temps d'embarquement nécessaires. Leurs propositions, sous forme de projets d'arrêtés à la délivrance de brevets, ont ensuite été en partie présentées au Comité Spécialisé, puis validées par l'administration.

Les premiers travaux ont concerné le cursus « pont ». Le chantier a débuté par la révision du parcours pour l'obtention du brevet de « Capitaine 200 » en partant de l'entrée dans la profession, donc de la formation de matelot. Ont suivi les travaux sur le brevet de 200 voile, le brevet de chef de quart passerelle, la délivrance du capitaine 3000, le brevet de lieutenant de pêche, le brevet de patron de pêche, le brevet de capitaine de pêche…

Surveillants titulaires
Les « laissés-pour-compte » de l'Enseignement maritime…

Un peu d'histoire d'abord : lors du passage de l'enseignement maritime à la fonction publique en 2002, les surveillants ont été « rangés », faute de corps d'accueil disponible, dans un corps de catégorie C, celui des ex OEA (ouvriers d'entretien et d'accueil). Après la décentralisation des personnels d'entretien, d'accueil et de maintenance aux régions, ces surveillants titulaires se trouvent donc enfermés dans un corps en voie d'extinction. Le SNETAP-FSU a toujours eu à cœur de défendre ces personnels oubliés. Nous avions obtenu le doublement de leur indemnitaire il y a quelques années, mais nous nous battons encore pour que ces personnels puissent avoir une perspective de promotion professionnelle vers la catégorie B avec la création de TFR Vie Scolaire dans tous les LPM. Si le ministère de l'Ecologie a bien créé 5 postes de catégorie B « responsable de vie scolaire » depuis 2 ans, ces postes ont été pourvus par des agents du ministère de l'Ecologie qui n'avaient strictement aucun lien avec le milieu de l'enseignement… ! Résultat : des démissions en chaîne…

Le SNETAP-FSU demande impérativement au ministère de l'Ecologie de mettre en place un examen professionnel ou une liste d'aptitude qui permettrait à ces surveillants titulaires de candidater sur ces postes. Enfin concernant leur indemnitaire, nous demandons à ce qu'une mesure catégorielle exceptionnelle soit prise pour aligner ce dernier sur celui des administratifs de catégorie C des LPM. En effet, pour une même catégorie, l'indemnitaire va du simple au double… **Nous ferons de ces deux questions une des priorités de notre audience avec la DAM fin janvier.**

CHS-CT des DIRM
A quand la « boîte à outils » ?

Alors que les nouveaux CHS-CT montent en puissance progressivement dans la fonction publique, il semble que les CHS-CT des DIRM patinent un peu, faute d'instructions ou de notes de cadrage claires de l'administration centrale. Les DIRM se disent pourtant preneurs d'une « boîte à outils » nationale qui permettrait d'harmoniser les pratiques et d'envisager de véritables plans d'action sur la question des RPS (Risques Psychosociaux). **Si nous en jugeons par les remontées des établissements, il y a urgence à se doter de véritables plans de prévention et de formation.** Le SNETAP-FSU exige aussi que la circulaire fonction publique relative à l'attribution de moyens aux CHS-CT et en particulier aux représentants des personnels sous forme de décharges de service soit mise en œuvre sans délai au ministère de l'Ecologie.

Formation Continue dans les LPM : Et si ça avançait enfin !

Il y a plus d'un an le SNETAP-FSU avait lancé une enquête auprès des formateurs contractuels de la formation professionnelle continue maritime. Les résultats de cette enquête – disponibles sur notre site – avaient démontré l'extrême hétérogénéité des situations professionnelles des agents. L'absence de note de cadrage national, l'absence de grille indiciaire, le faible accès à la formation continue, l'absence de promotion professionnelle et salariale sont vécus par nos collègues comme particulièrement injustes. Interpelée par le SNETAP-FSU en 2015 sur cette question, la DAM s'est contentée de renvoyer la responsabilité aux chefs d'établissements et aux directeurs de CA. Cette réponse est pour nous parfaitement inacceptable : nous rappelons qu'il existe des textes de référence ou de protocole pour les formateurs des GRETA et des CFPPA. **Le SNETAP-FSU rappelle ses exigences : l'élaboration d'une note de cadrage national précisant les obligations de service et les rémunérations à faire valider par les CA des établissements.** Dans l'attente de cette note de cadrage, le SNETAP-FSU demande que soit appliquée aux formateurs de la FC le protocole de gestion des contractuels de la formation initiale mis en œuvre en 2012.

Nouvelles obligations de service des enseignants
Attention vigilance !

En septembre dernier, à l'Education Nationale, de nouveaux textes réglementaires fixant les obligations de service des personnels d'enseignement ont été mises en œuvre. Dans l'enseignement agricole et maritime, c'est encore le décret de 1971 qui définit les obligations de services des PCEA et PLPA. Le chantier et les discussions entre l'administration et les organisations syndicales viennent tout juste de reprendre en décembre 2015 après une interruption de plusieurs mois, consécutivement à des modifications de priorités de travail...

En l'état actuel, si l'on fait une transposition à l'identique des textes de l'Éducation Nationale, il est apparaît rapidement qu' un transfert à la lettre n'est pas souhaitable et que plusieurs spécificités de l'appareil de formation de l'enseignement agricole et de l'enseignement maritime doivent être défendus, notamment l'application de la première chaire à tous les enseignants sans distinction de corps. De la même façon, si certaines dispositions nouvelles peuvent être favorables aux enseignants comme la disparition de la notion de « classes parallèles » ou la prise en compte de tous les cours pour le calcul de la pondération 1.1 (première chaire) en filière générale et technologique, la priorité accordée au régime indemnitaire à l'Éducation Nationale ne pouvait que se traduire par la dégradation des conditions de travail des enseignants alors que leur travail effectif est largement supérieur aux 35 heures hebdomadaires – selon les études officielles des ministères de l'Éducation Nationale et de l'Agriculture –.

Pour l'enseignement maritime, le SNETAP-FSU s'est livré à un test à partir des fiches de service d'une bonne dizaine d'enseignants du lycée d'Etel. Test qui n'a rien donné puisque les enseignants ne bénéficiaient pas de l'heure de première chaire et que l'heure de majoration pour petits effectifs ne leur était pas appliqué. Nous allons relancer un second test sur un plus grand lycée pour vérifier si les dispositions prises à l'EN ne se traduiraient pas par un alourdissement de la charge de travail des enseignants des lycées maritimes. **Cette question sera par ailleurs abordée lors de l'audience que le SNETAP-FSU aura avec la DAM fin janvier 2016.**

édito

Un climat social pesant

L'année 2015 s'est terminée sur les tragiques attentats du 13 novembre dont l'exploitation politique a creusé les divisions. Les élections régionales, qui ont suivi et qui ont vu une poussée spectaculaire de l'extrême droite, ont été en partie une traduction de ce climat sécuritaire.

C'est dans ce climat que le chef de l'État a annoncé la prolongation de l'état d'urgence et son intention de l'inscrire dans la Constitution.

Autre mesure qui divise la population française, la déchéance de la nationalité pour les binationaux. Outre que cette mesure crée des disparités entre les français et est totalement inutile au regard de ses objectifs, elle constitue aussi une stigmatisation d'une partie de la population.

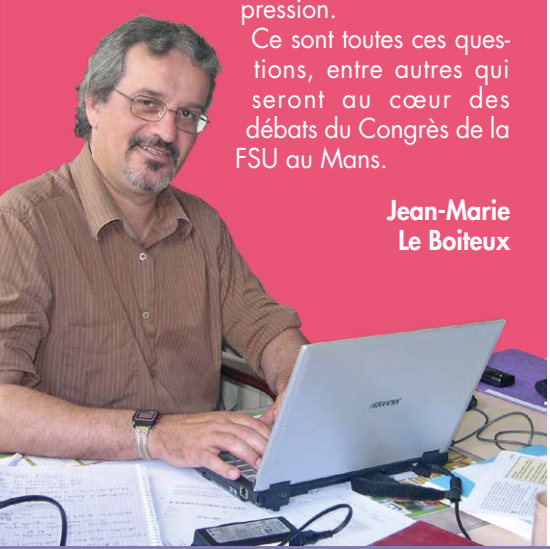
Sur le front de l'emploi, le Président de la République a également fait quelques annonces. Mais, pour l'essentiel, elles ne sont que la répétition de mesure déjà essayées (apprentissage, emplois aidés ...) et qui ont montré par le passé leur inefficacité sur le long terme. Parallèlement, les cadeaux fait aux entreprises continuent alors que celles-ci n'ont pas tenu leurs promesses d'embauche en contrepartie.

Cerise sur le gâteau, le président a également annoncé un assouplissement du recours aux heures supplémentaires en permettant l'augmentation de leur nombre et la diminution de leur rémunération. Cela revient purement et simplement à une remise en cause des 35 heures.

Dans le même temps, dans la Fonction Publique, les salaires sont toujours gelés et les négociations de février risquent d'être décevantes si nous ne les mettons pas sous pression.

Ce sont toutes ces questions, entre autres qui seront au cœur des débats du Congrès de la FSU au Mans.

Jean-Marie Le Boiteux



actualité

Protocole « Parcours professionnels, carrières, rémunérations » (PPCR)

Un non accord !

Issu de plus d'un an d'âpres négociations, le protocole PPCR n'a pas obtenu l'accord d'organisations représentant 50% des personnels de la Fonction Publique. Mais le gouvernement a décidé de manière unilatérale d'appliquer malgré tout les mesures de ce protocole.

Après un débat constructif, une consultation des personnels par nombre de syndicats, la FSU à son conseil fédéral DFN des 15 et 16 septembre a décidé de signer le protocole d'accord PPCR. La FSU a pris cette décision en confirmant ses engagements pour les mobilisations prévues. Dans le même temps, la FSU s'est montrée particulièrement vigilante et exigeante sur la mise en œuvre des mesures du protocole. Et particulièrement lors du rendez-vous salarial confirmé pour février 2016 qui est attendu par les agents. Depuis 2010, avec l'action conjuguée du gel du point d'indice, de l'inflation et de la hausse des cotisations retraites, le pouvoir d'achat du point d'indice a chuté de l'ordre de 7,5%. La FSU exige un rattrapage de ces pertes et une véritable revalorisation des salaires dans la fonction publique.

Dès la fin 2016, le Gouvernement a entamé les modifications législatives nécessaires à l'application du protocole PPCR. Par le biais du projet de loi déontologie, devraient être introduites dans le statut de la fonction publique, des mesures visant à favoriser la mobilité des agents publics à l'intérieur de chaque fonction publique et entre les 3 fonctions publiques. Et à travers la loi de finances 2016, a été inscrit le principe du transfert d'une partie des primes sur le traitement indiciaire.

Mais l'essentiel reste à faire, puisqu'il s'agit maintenant de revoir l'ensemble des grilles de rémunération de tous les agents publics. Il reste à négocier le niveau de revalorisation des grilles et le rythme d'avancement, ce qui demandera la modification d'environ 500 textes réglementaires pour la seule fonction publique de l'Etat.Le gouvernement a inscrit dans la loi le principe d'un rythme d'avancement unique, ce qui sur le fond

correspond à une revendication de la FSU, mettant fin à des rythmes d'avancements variable selon le « mérite » des agents, mérite toujours très subjectif. Toutefois, le Gouvernement a maintenu la possibilité d'inscrire dans les statuts particuliers de chaque corps, la prise en compte de la « valeur professionnelle » pour des avancements plus rapides, mais qui seraient contingentés.

Enfin, dernière mesure importante de ce protocole, la garantie pour tout agent de pouvoir dérouler sa carrière sur au moins deux grades. Mais le Gouvernement n'a pas souhaité inscrire ce principe dans la loi, renvoyant, pour tenir cet engagement à la négociation des taux promus/promouvables, ce qui n'apporte pas de garantie sur le long terme : un nouveau gouvernement ne se sentira pas tenu par les engagements de son prédécesseur si ceux-ci ne sont pas inscrits dans la loi.

La Ministre de la Fonction Publique a annoncé faire de la mise en œuvre du protocole PPCR la priorité de son agenda social pour l'année 2016, mais sa traduction ne sera pour l'essentiel effective qu'après 2017. C'était d'ailleurs la principale critique formulée par les organisations qui ont refusé de signer l'accord.