



**Syndicat National de l'Enseignement
Technique Agricole Public**
Fédération Syndicale Unitaire

snetap@snetap-fsu.fr

site : www.snetap-fsu.fr

Synthèse de l'enquête formateurs de la formation professionnelle continue et de l'apprentissage dans l'enseignement maritime.

Préalable : Il a été difficile de conduire cette enquête car selon nos secrétaires de sections, de nombreux formateurs n'ont pas souhaité répondre à notre questionnaire pour des raisons sans doute diverses. Au lycée du Guilvinec et à Etel par exemple, les formateurs ont un statut d'autoentrepreneur dont ils se disent satisfaits. Il n'est pas exclu non plus que la précarité généralisée dans les centres de formation continue des établissements ait joué un rôle dans la difficulté à obtenir des réponses. La synthèse porte donc sur 8 questionnaires remplis venant de 6 établissements (Nantes, St Malo, Sète, Bastia, Cherbourg et Fécamp). La variété des établissements ayant répondu permet tout de même de tirer un certain nombre d'enseignements.

1/ La réalité des centres :

- **Les effectifs des formateurs** (qui n'exercent que dans la formation continue ou l'apprentissage) sont relativement faibles : entre 4 et 6 à Sète, 5 à Cherbourg, 2 à Fécamp, 6 à Nantes...). A Bastia, la quasi-totalité des formations sont assurées par des enseignants de la formation initiale sous statut scolaire (à l'exception du Capitaine 500). Ces chiffres s'entendent évidemment sans compter les enseignants de la formation initiale sous statut scolaire qui dispensent des cours notamment en formation continue.
- **Il n'y a aucun fonctionnaire titulaire exerçant toute son activité dans la formation continue.** En revanche dans beaucoup de centres des fonctionnaires titulaires de la formation initiale sous statut scolaire dispensent des cours en formation continue soit en complément de service soit en vacations.
- **Dans les 6 établissements, il n'existe aucun document cadre de gestion des personnels contractuels des centres de formation continue/ou apprentissage** précisant les obligations de service de ces personnels et comportant des grilles de rémunération. Seul le lycée de Fécamp dit se référer à une note de service du MAAF du 13 septembre 2012 tout en précisant que la grille de rémunération des personnels de la FC est votée en CA (L'information reste à vérifier !).

2/ Obligations de service

- Les obligations de service vont de 764 h (Fécamp) à 940 h pour Cherbourg, 900 heures à Nantes, 915h à Sète. (pas de précision pour Bastia et St Malo)
- Pour le calcul du service, des coefficients sont-ils appliqués selon le type d'activité (exemple : coefficient 1 pour le face à face, 0,5 pour les autres activités ?) Aucun coefficient n'est appliqué à Cherbourg, Fécamp, Nantes et St Malo. Bastia ne donne pas de précision. Pour Sète, le face à face compte pour 1h et le suivi de stage pour 0,6.
- **A l'exception de Fécamp, de nombreuses activités ne sont pas comptabilisées dans les obligations de service et sont donc réalisées « bénévolement ».** Nantes évoque les corrections et la préparation du matériel, Bastia la préparation des cours ou des TP, Sète la fonction de professeur principal, de coordonnateur de stage, la revalidation (élèves ajoutés aux formations), et les heures de trajets pour effectuer certaines missions ou suivre une formation (même si elle est à l'autre bout de la France). Cherbourg cite la préparation des cours, la préparation des évaluations, la participation aux réunions administratives et hiérarchiques, la logistique pour la mise en œuvre des formations, le suivi administratif, les temps de trajets pour se rendre sur les lieux des formations décentralisées. St Malo ne donne aucune précision mais puisque seul le face à face est compté, on suppose que les formateurs exercent leurs autres activités bénévolement.

3/ Rémunération et Avancement :

- **Aucun des six centres sondés ne dispose d'une grille de rémunération prenant en compte l'ancienneté.**
- A la question posée de l'existence d'un indice de rémunération mini et maxi, seul Fécamp dit avoir une grille (mais cette grille ne nous a pas été communiquée). **Il n'existe donc aucun cadre réglementaire concernant la rémunération de ces personnels et leur avancement.**

4/ CDD et CDI :

- Il existe peu de formateurs en CDI (0 à Fécamp, 0 à Nantes, 0 à St Malo, 0 à Bastia, 2 à Sète et 5 à Cherbourg). La règle du passage de CDD en CDI ne semble pas en revanche poser de problème.

5/ Respect des droits (arrêts maladie, droit à la formation, droits syndicaux) :

- **Aucune observation particulière sur l'exercice des droits syndicaux et sur les droits prévalant pour les congés maladie. A l'inverse sur la question de l'accès des formateurs à la formation continue, la situation est très hétérogène : à Cherbourg les agents de la FC n'auraient pas accès aux dispositifs de formation continue, à Sète**

l'offre et l'incitation à suivre des stages de formation continue sont jugées très insuffisantes. A Nantes et à Fécamp l'accès à la formation continue ne semble pas poser de problème. St Malo et Bastia ne donnent pas de précision sur ce sujet.

6/ Commentaires généraux :

- Cherbourg déplore l'absence de GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences), l'absence de cadre réglementaire pour les salaires et la prise en compte de l'ancienneté et d'accès aux dispositifs de la formation continue.
- Fécamp souligne les difficultés budgétaires : les salaires de l'agent administratif et du coordonnateur de stage sont donc pris en charge par le lycée.
- Nantes déplore « *un certain flou* » dans la comptabilisation des heures
- St Malo souligne que les formateurs sont en réalité des vacataires « déguisés » en CDD.
- A Sète, les formateurs disent leur « *ras le bol de ne pas exister* » : pas de statut, pas de cadre réglementaire, temps de trajets non payés, fonction de prof principal non comptabilisée, absence de grille indiciaire...
- Pas de commentaire particulier pour Bastia

Analyse générale du SNETAP-FSU

Le SNETAP-FSU a longtemps dénoncé auprès des autorités de tutelle (DAM et SRH du ministère de l'Ecologie) le fait que l'enseignement maritime était le « *parent pauvre* » du secteur éducatif en termes de dotations en personnels, de conditions de travail pour les contractuels, de déprécarisation... **Pour ce qui concerne la formation continue dans les lycées maritimes, on est bien au-delà de la « pauvreté » !!!**

Même si notre enquête n'a pas de valeur scientifique, **elle est suffisamment représentative de la réalité des centres et des conditions de travail des formateurs/trices**. Notre enquête permet de tirer quelques enseignements généraux : il semble d'abord que la formation continue dans les lycées maritimes souffre d'un vrai défaut de transparence (notamment dans les CA), pour ne pas dire d'une réelle opacité. **L'absence de cadre juridique et réglementaire autorise tout et n'importe quoi**. Comment peut-on accepter l'absence de grille indiciaire de rémunération et d'avancement prenant en compte l'ancienneté des agents, comment peut-on accepter que de nombreuses missions ou fonctions ne soient pas intégrées dans la comptabilisation du service, comment peut-on accepter l'absence ou la difficulté d'accès aux dispositifs de la formation continue ?

Le SNETAP-FSU fera de ce dossier de la formation continue dans les lycées maritimes l'une de ses priorités absolues dans les prochaines audiences que nous aurons notamment avec la Direction des Affaires Maritimes.

Pour le SNETAP-FSU
André Blanchard