

THEMATIQUES ET PROBLEMATIQUES DES ASSISES NATIONALES DES PERSONNELS DE DIRECTION DE L'ENSEIGNEMENT AGRICOLE PUBLIC

Assises des directeurs
4 et 5 novembre 2014
Vaugirard, salle D289
PARIS

Introduction : ETAT des LIEUX de la RENTREE SCOLAIRE 2014

Thématique 1 : GOUVERNANCE DES EPLEFPA

La gouvernance des EPLEFPA, pilotage multi parties prenantes.

Le concept de gouvernance cherche à répondre à l'éternelle question de la prise de décisions efficaces au sein d'une organisation toujours plus complexe que sont nos établissements où l'on ne cerne plus très bien la répartition des pouvoirs, où le processus décisionnel est surtout caractérisé par la confusion.

Gouvernance et Autonomie des EPLE ?

Le directeur et son équipe de direction (CODIR) dans un contexte économique de restriction des moyens humains et financiers ? Quelles sont marges de manœuvre ?

Pouvons-nous parler aujourd'hui d'autonomie (pédagogique, éducative, financière...) face à un pilotage multi-parties prenantes ?

Thématique 2 : SITUATION FINANCIERE des EPLEFPA

La situation se dégrade avec des conséquences sur le fonctionnement quotidien des établissements et la capacité d'initiative et une remise en cause de la réalité de l'exercice des missions.

Au-delà du contexte présent, il existe des difficultés structurelles à combattre : Transfert de charges pédagogiques , administratives, postes gagés , A.E , tarifs des pensions ...

- Quelle autonomie aujourd'hui pour les EPL ?
- Quel espace de dialogue avec les autorités de tutelle ?
- Quelles propositions pour accompagner le Directeur ?

Thématique 3 : Équipe de DIRECTION

Une communauté de travail dont la responsabilité est d'atteindre des objectifs fixés par l'institution tout en assurant un climat social au sein de son établissement propice à ces demandes.

Mais de plus en plus sollicitée sur des tâches administratives de secrétariat pour compenser les dotations administratives insuffisantes ou des absences de remplacement par manque de crédit.

Comment assurer sereinement ces missions ? quand le sentiment de mépris remplace un besoin de reconnaissance?

Des équipes de direction souvent incomplètes, le recours a des agents contractuels pour les postes de directeurs de centre, peu de stabilité dans le temps sur les centres clé d'un EPLEFPA. Les sites fusionnés ont aussi impacté les adjoints qui ont vu leurs missions se multiplier et ce pas seulement pour les responsables de site.

Comment piloter un établissement dans ces conditions ?

La prise de fonction des nouveaux collègues : de plus en plus de personnes en souffrance par manque de soutien, d'accompagnement, de formation. Pourquoi pas la mise en place d'un « conseiller de direction » à l'instar des conseillers pédagogiques pour les enseignants ? un collègue « aguerrri » qui « coacherait » durant la première année de prise de fonction ?

Le dialogue social et la fonction de direction : quelle position de l'administration ?

La mise en place de groupes de travail adaptés sont-ils une solution ?

Thématique 4 : L'AVENIR DES ETABLISSEMENTS

La loi d 'avenir pour l'agriculture, l'alimentation et la forêt consacre l'enseignement agricole technique et supérieur comme un levier stratégique pour l'avenir de l'agriculture française.

L'enseignement technique en relation avec le supérieur, les instituts de recherche et les organismes de développement se trouve en position centrale pour favoriser l'acceptabilité de ces politiques publiques.

Dans le même temps de nombreux EPL sont en proie à des difficultés financières, de gestion des ressources humaines, de gouvernance, en particulier au sein des ateliers sensé être le support de développement de la loi. Comment dans ce contexte s'investir durablement dans cet ambitieux projet sans remettre en cause les équilibres précaires dans lesquels se débattent nombre de nos collègues

De nombreuses questions se posent autour desquelles il peut y avoir débat

A partir d'un exemple d'appel a projet de réorientation des exploitations

(Aquitaine avec le programme AREA, Midi-Pyrénées avec l'appel a projet exploitation)

1) comment sécuriser la prise de risque de changement de système ?

2) comment stabiliser la ressource humaine en charge du développement de ces projets ?

2) comment obtenir l'adhésion des partenaires, collectivité, chambre consulaire ou autres au projet agro écologique sans risquer une instrumentalisation ?

3) comment intégrer ce changement au sein de la communauté éducative et le valoriser pédagogiquement (modalité pédagogiques, horaire, matière) ?

4) comment soutenir les équipes de direction dans la mise en place d'un tel projet ?

Thématique 5 : CORPO La situation des DIRECTEURS et DIRECTEURS ADJOINTS

Le constat : Nous avons le sentiment que notre situation s'est dégradée au cours de ces quatre dernières années :

- Le changement de majorité en 2012 nous avait donné beaucoup trop d'espoir, ceci implique notre grande déception.
Six mois, sans changement de direction générale, sans modification d'esprit ou de méthode. Malgré les quelques rattrapages, le compte n'y est pas, trop de contractuels à temps partiel, trop de vacataires, ...
Les méthodes de pression mises en place par la précédente majorité sont toujours d'actualité : avis prépondérant des DRAAF sur les promotions et les mutations. Cela entraîne un stress permanent, limite les prises de risques et entretient une soumission à la hiérarchie.
- L'évolution de la société, des personnels, des apprenants et des usagers entraîne des difficultés croissantes dans notre gestion au quotidien. Tout mouvement peut entraîner la mutation du directeur.
- L'augmentation des collègues en difficulté et la manière de les traiter fragilise et crée de l'insécurité ou de l'angoisse.
- Un sentiment de mépris ou de méconnaissance de notre métier entraîne du défaitisme.

La situation s'est encore plus aggravée pour les directeurs adjoints. Le SNETAP a toujours considéré les adjoints au même titre que les directeurs, dans un même statut et avec les mêmes droits.

- Malgré une amélioration indemnitaire, dans le décret du 12.11.2012, le Ministère et les autres syndicats n'ont pas voulu appliquer la parité avec l'EN, notamment pour les directeurs adjoints de 4+. Le seul argument est qu'il ne fallait pas qu'un adjoint de 4+ soit mieux indemnisé qu'un directeur de Cat. 3 ! Le SNETAP n'a pas suivi.
- Le SNETAP a toujours demandé la même considération pour les adjoints au sujet des promotions. L'Administration et les autres syndicats ont toujours soutenu une différence de traitement, indépendamment des textes réglementaires.
- La situation s'est aggravée pour les mutations, l'Administration et les autres syndicats soutiennent la nécessité de demander l'avis des directeurs d'accueil, en plus des DRAAF et des IGAPS, c'est devenu ingérable en CCP.

La situation s'est aussi aggravée dans le dialogue social. Nous avons toujours en chantier deux ou trois groupes de travail, sur des thèmes différents. Depuis deux ans, seul un groupe de travail sur les directeurs en difficulté, avec trois réunions et sans aboutissement.

Thématique 6 : CORPO La situation des DIRECTEURS de CENTRE

Les conditions de travail continuent de se dégrader à tous les niveaux :

La charge de travail ne cesse de s'accroître pour les Directeurs de centre technique. Combien de collègues sont contraints de prendre part aux travaux de l'activité production ? Combien assurent des « permanences d'exploitation » le week-end ? Combien arrivent à prendre les temps de repos nécessaires auxquels ils ont droit ?

En raison des conditions financières qui se dégradent fortement au niveau des EPL (60 % d'après la DGER), les directions sont soumises à de fortes pressions de la hiérarchie. Nous avons eu connaissance du cas d'un collègue contractuel à qui le Directeur d'EPL a rédigé une lettre de mission lui demandant le redressement de la situation économique d'une exploitation qui ne dispose même pas d'un salarié à temps complet.

Les règles fixant les missions et obligations du Directeur d'Exploitation et d'Atelier Technologique sont bien précisées dans le référentiel professionnel malheureusement il n'existe aucune règle qui établisse clairement en contre partie des droits.

Dans ce contexte il ne faut pas s'étonner que la part de collègues directeurs en difficulté soit en progression.

LE SNETAP N'A DE CESSÉ DE REVENDIQUER POUR LES DIRECTEURS D'EXPLOITATION ET D'ATELIER TECHNOLOGIQUE :

UN STATUT AFIN DE SORTIR DE L'AMBIGUÏTÉ ACTUELLE :

La transformation de tous les postes de DEA, DAT et DCE en postes de Directeur adjoint d'EPLEFPA chargé du développement et de l'exploitation agricole ou de l'atelier technologique ou de centre équestre. Cette solution est la plus simple, la plus logique et la plus rapide à mettre en œuvre. La circulaire DGER/FOPDAC/C2001-2007 du 25 juin 2001 prévoit cette évolution.

Par ailleurs il nous paraît indispensable de veiller au maintien de la diversité des corps d'appartenance (enseignants et ingénieurs) dans la fonction et à la parité de la rémunération.

LA REVALORISATION SIGNIFICATIVE DE L'INDEMNITAIRE

Nous exigeons la revalorisation significative de l'indemnitaire soit par un relèvement de la prime de responsabilité soit par l'attribution de points de BI ou une combinaison des deux. Afin de réduire l'écart significatif du montant de l'indemnité de responsabilité entre les catégories issues du classement (qui est loin d'être parfait) nous demandons la suppression de la troisième catégorie.

EN FINIR AVEC « LES PRATIQUES » EN ÉTABLISSANT DES « RÈGLES » POUR AMÉLIORER NOS CONDITIONS DE TRAVAIL

Pour en finir avec les « pratiques » nous demandons l'établissement de règles qui instaurent les modalités de la prise de fonction et les conditions de sortie de la fonction ainsi que l'organisation du temps de travail dont la continuité du service lors des congés. Il est nécessaire de revoir l'organisation des permanences au niveau de l'EPL.

Les conditions matérielles de l'exercice de la fonction doivent également être améliorées (disponibilité de logement de taille, confort et entretien suffisants).

LA RESORPTION DE LA PRECARITÉ :

Pour le SNETAP, la seule et véritable solution pour les collègues contractuels est la titularisation par voie de concours. Elle a démontré son impact favorable ces dernières années. Nous demandons la poursuite de l'ouverture d'un nombre de places suffisant lors des concours de recrutement d'enseignants et en particulier dans l'option « Chef de travaux » du PLPA à la fois en interne et en externe.