

l'enseignement agricole

snetap - FSU

Spécial CAP



Les enjeux du renouvellement des CAP

Commissions Paritaires PCEA PLPA CPE

Pour analyser les enjeux des prochaines élections des représentants des personnels dans les commissions paritaires, le Snetap vous apporte quelques éléments de réflexion.

En avril-mai 2007, voter pour les listes Snetap-FSU, c'est voter pour la défense du service public, des personnels et des usagers.

snetap
FSU.



Modifications des décrets de 1971

Un dossier en sursis



Malgré les protestations unanimes de toutes les organisations de l'intersyndicale du second degré à l'Education nationale et malgré les grèves très suivies du 18 décembre, 8 février et 20 mars et la manifestation nationale du 20 janvier à Paris, le ministre De Robien a publié, le 13 février 2007, les décrets modifiant les obligations de service des enseignants.

Les dispositions prises à l'EN [réduction de l'heure de 1ère chaire, remise en cause des décharges pour responsabilité de laboratoire ou de cabinet, forte amputation des heures d'UNSS, incitation monnayée au développement de la bivalence, affectation sur plusieurs établissements...] ont une finalité purement comptable et ne prennent aucunement en compte l'intérêt des élèves. Elles se situent dans la droite ligne de la logique budgétaire bornée des missions d'audit du ministère du budget. Elles s'inscrivent dans la même politique que les nombreuses suppressions d'emplois subies par le système éducatif depuis 5 ans.

Dans l'enseignement agricole, le Directeur Général a, dans un premier temps, confirmé son intention de « remettre à plat » les décrets de 1971, équivalents des décrets de 1950 à l'Education Nationale, et « d'utiliser les moyens ainsi dégagés pour le fonctionnement de l'enseignement agricole ». L'objectif est donc bien de faire travailler les enseignants davantage pour le même prix, alors que les conditions d'enseignement se sont déjà fortement dégradées pendant la dernière période.

A l'occasion de la grève du 20 mars, la délégation du SNETAP reçue par le DGER a déclaré que, si l'on devait faire évoluer les textes régissant les obligations de service des enseignants, on devait le faire en partant des problèmes actuellement rencontrés dans l'exercice du métier et en prenant en compte l'intérêt des élèves. Supprimer les décharges signifie ne pas reconnaître le travail et l'implication des enseignants et témoigne d'un grand mépris pour l'intérêt des élèves !

Le DGER a assuré aux représentants du Snetap-FSU que le dossier n'était pas ouvert... (même si implicitement, il reconnaît qu'il existe...) et qu'il fallait attendre les prochaines échéances électorales et le devenir des décrets EN. Il a ajouté que l'EAP avait des spécificités qui pouvaient justifier que des mesures EN n'y soient pas transposées.



Mixage des publics

La vigilance s'impose

Introduit dans le 4^e Schéma national révisé, même si le Snetap a obtenu une modification de la rédaction initiale, le mixage des publics (élèves et apprentis dans une même classe) est une évolution de l'enseignement agricole souhaitée par la DGER. Si l'on sait qu'il est déjà mis en œuvre à titre d'expérience dans quelques classes, le Snetap-FSU a dénoncé fermement cette orientation, la considérant comme un véritable casus belli, car elle nie la spécificité de chacune des voies de formation et de leurs publics (scolaire / apprentissage), si souvent mise en avant par la DGER. Elle méconnaît les difficultés inhérentes aux rythmes différents entre les deux voies et accroît encore les difficultés de gestion de l'hétérogénéité des classes pour les enseignants.

Le Snetap-FSU rappelle sa farouche volonté de maintenir les dispositions statutaires des services des enseignants !

Recours à la bivalence Economies contre qualité

Le Snetap-FSU condamne également l'orientation de la DGER visant à privilégier le recrutement de PLPA plutôt que de PCEA, inscrite officiellement dans le contrat signé fin 2006 entre la DGER et l'ENFA.

Le développement de la bivalence qui en résultera apparaît comme une véritable « variable d'ajustement » pour le budget du ministère... Le DGER s'est défendu d'avoir une intention délibérée de ne plus recruter de PCEA. « J'ai besoin de PLPA, ce corps paraît, par ses particularités, correspondre aux enjeux actuels... », a-t-il déclaré.

Pourtant la réalité des derniers concours et le contrat signé avec l'ENFA indiquent l'inverse. Et l'on peut entendre dans sa réponse que la bivalence des PLPA lui donne plus de souplesse dans la gestion des personnels, dans le cadre des restrictions budgétaires et des limitations d'effectifs élèves.

Rappelons que jusqu'à présent, les choix de recrutement de PLPA ou de PCEA étaient liés aux structures des établissements, les PCEA devant principalement intervenir dans les filières dites longues (voie générale et technologique) et les PLPA dans les filières dites courtes (voie professionnelle).

Rappelons également que de nombreux PLPA, dont le statut prévoit effectivement la bivalence, sont de fait monovalents – et ne s'en plaignent pas, bien au contraire ! – et n'enseignent que la discipline correspondant à leur diplôme de formation initiale.

Le Snetap considère que c'est bien la formation reçue et la qualification acquise qui garantissent la qualité de l'enseignement dispensé, même si des évolutions peuvent ensuite intervenir au travers de formations ultérieures ou de dispositifs de validation des acquis.



Revalorisons les salaires pour revaloriser l'école



Aujourd'hui, le salaire de début de carrière des enseignants et CPE ne représente que 1,2 fois le SMIC contre 2 fois il y a 20 ans. Pour un niveau de qualification d'au moins Bac+3, les salaires des enseignants sont aujourd'hui largement inférieurs aux rémunérations des autres salariés, notamment du secteur privé. De plus, depuis 6 ans, la perte de pouvoir d'achat du point d'indice atteint 1% par an en moyenne. Ces évolutions sont de plus en plus mal vécues et, combinées aux remises en causes du statut qui alourdissent la charge de travail, elles contribuent à dévaloriser les métiers de l'enseignement.

Parallèlement, le développement de la précarité, l'entrée de plus en plus tardive dans la profession ainsi que le ralentissement des déroulements de carrière, lié à la diminution des recrutements, pénalisent fortement l'attractivité de nos métiers.

Dans le même temps les attaques contre les retraites, notamment la situation faite aux femmes qui constituent plus de la moitié du corps enseignant, pour un métier dont tout le monde reconnaît qu'il devient de plus en plus pesant avec l'âge, conduiront les enseignants et les CPE à partir en retraite avec de faibles pensions.

CAP

Défendre les intérêts des personnels dans tous les domaines

En novembre-décembre : révisions de notes, avancement d'échelon

Plusieurs dizaines voire centaines de milliers d'euros : tel est l'écart, inacceptable à notre avis, qui sépare deux carrières, l'une faite entièrement au Grand Choix (20 ans) et l'autre à l'Ancienneté (30 ans) dans la classe « normale ». Pour nous, le seul critère de la note pour sélectionner, dans le système actuel, les 30 % de promus au grand choix est injuste, car il constitue un système d'avancement « arbitraire et à la tête du client » que le SNETAP a toujours condamné : pour s'y opposer, le SNETAP a imposé le roulement dans la répartition des Grands Choix et des Choix.

En janvier-février : promotion de grade, de la classe normale à la hors classe

Un dossier de candidature doit être constitué par l'agent. Là aussi, pour garantir l'équité entre les agents, le SNETAP a imposé la mise en place d'un barème dont les critères peuvent être différents d'un corps à l'autre pour tenir compte de son histoire (modalités d'intégration dans le corps, pyramide des âges...). Le principe qu'a toujours défendu le SNETAP est la possibilité, pour tous les enseignants et CPE, de partir en retraite à 60 ans en bénéficiant de l'indice terminal de la Hors Classe. C'est pourquoi nous avons combattu le contingentement à 15 % de la hors classe. Depuis la mise en place du ratio promu/promouvable, nous sommes intervenus sans relâche pour qu'il permette d'atteindre cet objectif qui, du fait de l'entrée de plus en plus tardive dans les corps enseignants et CPE et de leur vieillissement, est de plus en plus difficile à atteindre.

En mars : mutation, à la demande de l'agent (demande de principe de l'agent en octobre, éventuellement, demande de mutation en janvier)

Les stagiaires sont affectés par l'administration. La CAP en est préalable-ment informée et les élus du SNETAP peuvent alors intervenir. Les PLPA, CPE et PCEA sont réunis en inter-CAP en février-mars pour examiner les demandes des agents pour des congés mobilité ou formation.

Dans tous les cas, envoyez un double de votre dossier aux élus du SNETAP afin qu'ils puissent vous défendre au mieux.



Le travail dans les CAP paraît complexe. Comment sont acquises les compétences nécessaires ?

Le SNETAP informe les syndiqués qui le souhaitent, au cours de stages régionaux, sur les différents textes réglementaires les concernant. Syndicat majoritaire et implanté dans tous les établissements, le SNETAP a des interlocuteurs à tous les niveaux et sur tout le territoire. Il est ainsi à même de renseigner, d'informer et de former tous les militants désireux ensuite de s'investir dans la CAP qui les concerne.

Le nombre important de militants qui ont répondu à notre appel de candidature témoigne ainsi d'un regain d'intérêt de nombreux collègues pour s'investir dans ce travail militant. Le SNETAP s'engage à encourager cet investissement en associant le plus possible ceux qui se sont manifestés au travail de la CAP et aux travaux avec l'administration concernant leur catégorie.

Les qualités primordiales d'un élu sont, au départ, le désir de s'investir au service des autres, et la disponibilité ; ensuite une formation spéciale "élus CAP" leur est donnée par le SNETAP.



Pourquoi le Snetap constitue-t-il une voie de contrôle et de recours dans les CAP ?

Les élus se réunissent toujours avant la CAP pour la préparer ensemble. Ils consultent les dossiers au ministère, comparent avec ceux que vous leur avez envoyés et peuvent ainsi intervenir, s'il y a erreur, et demander les corrections qu'ils jugent nécessaires. Ils vérifient l'application des barèmes. Ils défendent également vos demandes de révision de note administrative et/ou d'appréciation. Après la CAP, ils rendent compte de leurs travaux aux agents, et publient régulièrement les éléments qui permettent de juger de votre situation par rapport à celle de vos collègues (moyennes des notes par échelon, barème des promus à la hors classe...).



Comment le Snetap peut-il garantir un traitement équitable pour tous ?

La seule façon d'y parvenir est l'instauration d'un barème pour toutes les étapes de la carrière où les collègues sont mis en concurrence par les conditions créées par l'administration (contingentement des avancements au choix ou au grand choix, la limitation du ratio promu promouvable à 6 ou 7 %, insuffisance des postes offerts à la mutation...).

Comment les élus du Snetap procèdent-ils pour les mutations ?

Toujours le barème. Cela n'exclut évidemment pas, si les pièces justificatives sont fournies, la prise en compte de situations difficiles, non prévues dans le barème. Ceci doit alors être fait dans la plus grande transparence.

Mais les plus grandes difficultés rencontrées par les élus ces dernières années ont plus été le fait de décisions ou d'orientations de l'administration :

- En multipliant les postes à profil (directeurs de centres, d'exploitations, postes dans les CFA et CFPPA...), elle a ouvert la porte à l'arbitraire, aux abus de pouvoir et a rompu l'égalité de traitement des agents.
- La multiplication des demi-postes a bloqué la mutation de nombreux collègues ou les a contraints à accepter des temps partiels qu'ils n'auraient pas choisis autrement.
- Depuis quelques années, du fait de la politique de réductions d'effectifs menée par la DGER, l'administration procède à des mutations d'office. Il a fallu tout le poids du SNETAP-FSU pour, d'une part, en limiter le nombre, mais d'autre part, éviter qu'elles ne se fassent sur le seul choix arbitraire du directeur d'EPL.

Comment faire pour ne pas se sentir lésé par rapport à un autre lorsque le barème n'est pas avantageux ?

Un barème n'est jamais parfait, mais la concertation, d'abord au sein du SNETAP, sur la base **des informations transmises** par les collègues dans les établissements, puis avec l'administration, permet de l'améliorer, de le faire évoluer vers plus de justice et d'équité.

L'évolution de la structure d'un corps peut aussi faire qu'un barème, adapté à une époque, doive s'adapter pour tenir compte de ces évolutions.

Par exemple, l'évolution des corps enseignants (suppression du premier grade de PLPA, nombre important de collègues recrutés par liste d'aptitude ou examen professionnel...) a rendu nécessaire une évolution du barème jusqu'alors retenu pour l'accès à la hors classe.

L'important est que ces évolutions soient faites dans la plus grande transparence, en concertation, et dans le souci du maintien de l'équité, qui guide toute l'action des élus du SNETAP dans les CAP.



Spécial CAP

Elections CAP (PCEA, PLPA, CPE)

Pour la défense du service public laïque d'éducation, de ses missions et de ses personnels

Votez pour les listes Snetap-FSU

Les enseignants (PCEA et PLPA) et les conseillers principaux d'éducation (CPE) sont appelés à élire leurs représentants dans les commissions administratives paritaires (CAP) qui sont renouvelées lors du scrutin organisé en avril et mai 2007.

Le SNETAP-FSU est porteur de valeurs et agit en permanence avec ses élus à tous les niveaux (national, régional, local), et avec les personnels, pour les promouvoir face à l'administration :

- Défense des services publics, et en premier lieu du service public laïque d'éducation et de ses missions.
- Défense de l'égal accès de tous les jeunes à la scolarité et à la formation, au sein du service public pour tous ceux qui le souhaitent.
- Promotion de l'acquisition d'une culture commune par tous les jeunes, l'Ecole devant être le creuset où l'individu se construit par l'apprentissage de savoirs et d'une culture large, où se forge une citoyenneté éclairée et où se transmettent les valeurs de la République.
- Développement de la scolarisation et de l'élévation des qualifications par des voies diversifiées afin de conduire tous les jeunes jusqu'à l'obtention d'un diplôme.

Le SNETAP-FSU, syndicat multicatégoriel, agit au quotidien pour la défense des personnels et de leurs intérêts, qu'il s'agisse du règlement de situations individuelles ou des conditions de déroulement des carrières. Les élus paritaires, qui représentent les personnels dans les CAP, ont à cet égard un rôle essentiel pour faire respecter l'égalité de traitement, tout en prenant en compte les problèmes particuliers, et pour exiger la transparence des décisions aussi bien dans le domaine des avancements et des promotions que dans celui des mutations.

Le SNETAP continue d'agir avec sa fédération, la FSU, première fédération de l'éducation et première fédération de la Fonction Publique de l'Etat, afin d'exiger un meilleur déroulement de carrière, notamment par l'accès de tous à la hors classe, et une revalorisation des salaires, les personnels du second degré ayant été particulièrement pénalisés par une baisse sans précédent de leur pouvoir d'achat (- 20 % depuis 1983).

Pour ces valeurs et par ce combat, le SNETAP-FSU, majoritairement choisi depuis des années par les personnels de l'enseignement agricole public, et première organisation du MAP lors de la consultation générale des personnels du ministère de l'Agriculture (résultats à nouveau confirmés en novembre 2006) est un interlocuteur incontournable pour la DGER et pour le Secrétariat Général du ministère.

Depuis des années, les élus du SNETAP-FSU vous représentent, vous défendent, vous informent et vous rendent compte de leurs interventions. Depuis des années, vous faites majoritairement confiance aux élus du SNETAP-FSU.

Cette année encore, lors du scrutin d'avril et de mai 2007, nous vous appelons à voter pour les listes CAP (PCEA, PLPA et CPE) présentées par le SNETAP-FSU, nous vous appelons à voter pour les représentants du syndicat qui agit avec vous et pour vous au quotidien !



Itinéraire et traitement d'un dossier concernant un agent





www.snetap-fsu.fr

En votant pour le SNETAP-FSU

- Vous réaffirmez votre attachement à une gestion nationale fondée sur le respect des statuts.
- Vous manifesterez votre refus du clientélisme et du renforcement des hiérarchies locales.
- Vous choisirez des élus expérimentés et formés, reconnus et écoutés.

Elections CAP (PCEA, PLPA, CPE)

- Au moment où les statuts des personnels, notamment des enseignants, sont attaqués.
- Au moment où le pouvoir d'achat des fonctionnaires se dégrade.
- Au moment où les conditions de travail et d'emploi se précarisent.

Il faut donner un signe fort au gouvernement, en votant massivement pour une organisation syndicale qui s'oppose aux mesures régressives et qui propose la reconnaissance et la revalorisation des métiers qui concourent à l'éducation des jeunes, et contribuent ainsi à l'avenir.



Votez SNETAP-FSU

Pour la défense de chacun
Pour la défense du paritarisme
Pour la défense de l'école
Pour la défense de l'enseignement agricole public

snetap
FSU