

l'enseignement agricole



ils nous pissent
dessus
et ils disent
qu'il pleut !!!
(Elsa Ozorio)

Casse sociale
La résistance
est de mise





octobre 2010
numéro 330

actualité _____ **4**

- Projet de loi de finances 2011 : de nouvelles régressions du service public d'enseignement agricole programmées

pédago _____ **6**

- Masterisation : réforme à haut risque
- Individualisation des parcours de formation : une coquille vide

politique scolaire _____ **8**

- Carte scolaire et effectifs à la rentrée 2010 : soldes positifs et éphémères, mais à quel prix !
- Pacte renouvelé pour l'EAP : exprimons nos priorités

corpo _____ **10**

- Décrypter les mensonges du gouvernement : le projet de loi sur les retraites améliorerait la retraite des femmes !
- Personnels ATS : exigeons ensemble un plan d'urgence
- Précarité : Enfin des avancées
- Le Snetap fait reculer la précarité des ACEN
- La situation statutaire actuelle des TOS (aujourd'hui ATE) : une preuve supplémentaire de l'indispensable vigilance syndicale
- Journée du Supérieur : le 22 octobre 2010 à Montpellier Sup- Agro. Etat des lieux et propositions
- Journée du Supérieur : le 22 octobre 2010 à Montpellier Sup- Agro. Etat des lieux et propositions

vie syndicale _____ **16**

- Élections :
 - CCP des emplois de direction des EPLEFPA. 17 novembre, votez SNETAP-FSU
 - Election des CTP, directions inter-régionales de la mer. 25 novembre 2010, votez FSU (Snetap-Snamer)



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 : 01 49 55 43 83
www.snetap-fsu.fr
snetap@snetap-fsu.fr

Responsable de la publication : Jean-Marie Le Boiteux
Coordonnateur de la publication : Francis Gaillard
Equipe de coordination : Hélène Huet, Isabelle Couturier
Maquette, mise en page et impression :
Impressions J.-M. Bordessoules - BP 42
17413 SAINT-JEAN-D'ANGÉLY Cedex

Dépôt légal : octobre 2010
CCP 995-94 K Paris
Commission paritaire des papiers de presse 0613 5 06513

Résister, encore et toujours !



Malgré des mobilisations répétées, d'un niveau jamais égalé depuis des années, le gouvernement reste sourd. Il continue, à marche forcée, à mettre en œuvre une politique particulièrement injuste. Si les mouvements sociaux recueillent l'adhésion et la sympathie des deux tiers de la population française, c'est parce que derrière l'emblématique réforme des retraites, c'est en fait une politique bien plus vaste de reculs sociaux qu'ils souhaitent voir sanctionnée.

Tous les éléments qui fondent le pacte social français (les droits sociaux, les services publics, ...) sont les uns après les autres attaqués. Le projet de loi de finances pour 2011 n'échappe pas à cette logique, puisque ce sont à nouveau près de 32 000 emplois de fonctionnaires qui seront supprimés (dont la moitié dans la seule éducation nationale).

Au nom de ce même effort de rigueur, le gouvernement a annoncé un gel des salaires des fonctionnaires pour au moins l'année 2011. Mais comme dans le même temps, les cotisations sociales (retraites) vont augmenter, cela se traduira concrètement par une diminution de la rémunération nette.

L'enseignement agricole public, légèrement épargné dans le budget 2010, retrouve le niveau de suppressions d'emplois qu'il avait connu de 2007 à 2009. Dans un tour de passe-passe, dont il refuse de se justifier, le Ministère remet même en cause en 2011 les emplois épargnés en 2010. Pourtant rien, dans l'évolution des structures des établissements ou des formations ne justifie ces nouvelles suppressions. C'est à une nouvelle étape de régressions du service public que l'on assistera inévitablement à la rentrée prochaine, si les débats budgétaires des prochaines semaines n'infléchissent pas ce projet.

Ce début d'année scolaire a également connu la mise en place de réformes de fond qui, mises en place dans la seule optique de réductions budgétaires, conduisent à des situations catastrophiques, pour le service public, pour les jeunes et pour les personnels. Il en va ainsi de la mort à petit feu du BEPA ou de la suppression de la formation des enseignants.

Le recrutement au niveau du master des futurs enseignants se met en place dans la précipitation et avec une totale impréparation. Le fait que la DGER ait complètement laissé la main au secrétariat général pour la mise en œuvre de cette réforme atteste bien de l'absence de toute préoccupation pédagogique, et à plus forte raison, d'une quelconque ambition pédagogique !

Dans ce tourbillon de réformes, toutes plus régressives les unes que les autres, l'enseignement agricole public est en train de perdre tout ce qui faisait sa richesse et qui faisait dire de lui à une époque qu'il était un enseignement modèle. Et ce ne sont pas les beaux discours du Ministre, ni les 60 mesures de son pacte renouvelé qui changeront la donne. Ce même Ministre, qui disait il y a un an avoir perçu le désarroi des partenaires de l'enseignement agricole public, est aujourd'hui en train de créer les conditions de son aggravation.

Les personnels de l'enseignement agricole public doivent impérativement se mobiliser pour enrayer ce déclin, tout comme ils ont su se mobiliser (et doivent continuer à le faire) pour défendre les retraites.

Jean-Marie Le Boiteux

Edito



Toulouse, personnels et élèves mobilisés

Contre la casse du service public

Le Directeur Régional de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt de Midi-Pyrénées, autorité académique au même titre que le Recteur à l'Education Nationale, a beau tenter de justifier les sévères réductions d'emplois par la nécessité de rééquilibrage entre des régions du sud du pays, prétendument sur-dotées, au profit des régions septentrionales « sous-dotées », personne ne croit plus au moratoire sur les suppressions d'emplois pour l'année 2010, promesse du Ministre fraîchement arrivé en juin 2009, M. Le Maire.

La réalité est bien là : partout, dans les dix-huit lycées agricoles publics de la région, du fait des suppressions d'emplois, du fait de la « politique du chiffre » (un départ à la retraite sur deux non remplacé), du slogan démagogique de « moins de fonctionnaires », les conditions d'accueil, d'enseignement, de travail se dégradent.

Les personnels et les apprenants de l'établissement de Toulouse-Auzeville ont décidé de dire « stop à la casse du service public et de l'établissement public d'Auzeville en particulier » et sont mobilisés depuis le 28 septembre dernier ; ils revendiquent que les enseignements soient tous assurés et le rétablissement de postes de non-enseignants supprimés à la rentrée 2010 : un poste de technicien de vie scolaire, un 1/2 poste d'agent de laboratoire, un 1/2 poste d'administration-accueil, 1/2 poste d'infirmerie.

Face à la très forte mobilisation, aux blocages des services et au débrayage des cours, le Directeur régional, qui s'avoue impuissant, bloqué par le « plafond d'emplois » fixé par la loi de finances 2010, a apporté des réponses insuffisantes : des moyens ont été débloqués pour que tous les enseignements puissent être assurés (ce qui n'a pas été le cas pendant plus de quatre semaines après la rentrée pour certains), 1/2 poste d'assistant d'éducation pour l'année scolaire, 1/2 poste d'agent contractuel de laboratoire jusqu'au 31 décembre 2010, 1/2 poste d'agent contractuel d'administration-accueil jusqu'au 31 décembre 2010.

Les personnels, les apprenants et les parents de l'établissement de Toulouse-Auzeville restent mobilisés et en appellent à la Directrice Générale de l'Enseignement et de la Recherche afin que leurs revendications soient entendues. Une délégation sera reçue le jeudi 4 novembre.

Projet de loi de finance de nouvelles service public agricole pr

Le 29 septembre dernier, le Ministre de l'Agriculture a présenté aux organisations syndicales le projet de budget pour 2011. Si l'an dernier, à la même époque, il avait prétendu satisfaire notre demande d'un moratoire sur les suppressions d'emploi à la rentrée 2010, la présentation qu'il a faite de son projet de budget 2011 ne peut que nous faire douter de sa réalité, et en tous cas confirme que ce « moratoire » ne résistera pas à la rentrée 2011.



En effet, ce sont 145 suppressions d'emplois qui sont programmées à la prochaine rentrée (100 enseignants titulaires, 20 administratifs ou techniciens titulaires et 25 emplois de contractuels).

Pourtant, si Bruno Le Maire reconnaissait il y a un an la nécessité, pour l'enseignement agricole public, du maintien de ses emplois, il n'existe aucune raison objective à ce jour pour changer d'avis. Si la réforme de la voie professionnelle a pu conduire à des fermetures de classes à la rentrée 2010 ou conduira à fermer définitivement les classes liées au cursus en 4 ans à la rentrée 2012, ce ne peut être un argument budgétaire à la rentrée 2011 : les élèves qui sont en première cette année seront bien en terminale l'an prochain !

Par cette décision, c'est donc bien une nouvelle étape dans la régression de l'enseignement agricole que le Ministre programme pour la rentrée prochaine.

es 2011

es régressions du blic d'enseignement programmées



D'autre part, le Ministre qui reconnaissait lui-même que les dotations en personnels administratifs des EPL étaient sinistrées, franchit pourtant une nouvelle étape en programmant la suppression de 20 emplois. Alors que nous alertons régulièrement les services du Ministère sur la situation préoccupante de ces services dans es EPL (qui conduit à un service public non assuré ou à des conditions de travail des agents fortement dégradées), ces nouvelles suppressions d'emplois ne pourront qu'aggraver encore la situation.

Concernant les personnels, si une mesure de revalorisation des agents contractuels d'enseignement est prévue, elle reste dérisoire au regard des besoins de

titularisation, mises à mal par les mesures de suppression d'emploi programmées. Quant aux mesures de revalorisation des régimes indemnitaires, elles écartent une fois de plus les personnels de l'enseignement agricole (tant dans le technique que dans le supérieur).

Enfin, ce projet de budget confirme la régression des crédits alloués à la formation continue des personnels, que nous dénonçons depuis des années. Alors que toutes les réformes en cours, qu'elles soient pédagogiques (voie professionnelle, voie générale, BTSa, ...) ou de la formation des nouveaux enseignants, rendent plus que jamais nécessaire un renforcement de la formation continue des person-

nels, les crédits qui lui sont dévolus sont à nouveau amputés de 3,5% en 2011.

Au-delà de l'enseignement agricole, tous les services du Ministère de l'agriculture sont affectés par le dogme gouvernemental du non remplacement d'un fonctionnaire sur deux partants à la retraite. C'est l'injustice de cette politique aveugle qui a conduit l'ensemble des organisations syndicales à avoir une réaction commune et que les conduit à organiser, courant novembre des assemblées générales dans toutes les régions.

Jean-Marie Le Boiteux
Secrétaire Général

Individualisation des parcours de formation Une coquille vide

Présentée comme une partie majeure de la réforme du lycée, l'individualisation des parcours de formation (reposant sur l'accompagnement personnalisé des élèves - le tutorat - les stages passerelles et de remise à niveau) est pourtant restée, la partie la plus floue de la réforme.

Pour l'Enseignement agricole, nous avons dû attendre une première note de service datée du 26 mai 2010 pour découvrir un maigre résumé des circulaires de l'EN n'apportant aucune précision sur la mise en œuvre du dispositif au MAAP.

Bien entendu le SNETAP n'a cessé de réclamer des informations précises sur le sujet et une véritable consultation des personnels et de leurs représentants, demandes que la DGER a hélas toujours ignorées.

La sortie, le 29 septembre 2010 d'une note de service intitulée "Modalités de prise en charge des dispositifs d'individualisation des parcours de formation des élèves prévus dans le cadre de la réforme du lycée et de la rénovation de la voie professionnelle pour l'année scolaire 2010/2011" a laissé l'ensemble des équipes éducatives pour le moins dubitatives.

Cette note de service paraît donc un mois après la rentrée. Comment la mettre en œuvre alors que l'organisation pédagogique des établissements est déjà en place ? Cette note de service prévoit également que les chefs d'établissement présentent le 31 octobre 2010 « les dispositifs d'individualisation des parcours de formation des élèves » alors que les Conseils Intérieurs et Conseils d'Administration ne se seront pas encore tenus ; il est pourtant prévu dans cette même note que les projets soient soumis à leur examen.

Le SNETAP, loin de remettre en cause la nécessité du soutien aux élèves en difficulté, conteste cette note de service sur le fond et la forme.

La DGER apporte un simulacre de réponse aux questions des personnels avec plusieurs mois de retard (comme cela s'est déjà produit à plusieurs reprises en ce début d'année) et en laissant encore davantage d'interrogations :

- A l'EN une partie de l'accompagnement et du tutorat repose sur les COPsy (Conseiller d'Orientation Psychologues). Or à l'Agriculture aucun dispositif de ce type n'existe. Nous demandons une nouvelle fois un vrai service de l'orientation dans l'EAP.
- Nous contestons également la pertinence de la mise en place de stages de remise à niveau - centrés notamment sur des contenus disciplinaires - réalisés par des Assistants d'Éducation sans exi-

gence de niveau d'études ou de pré-requis disciplinaires.

- De la même manière la question de la rémunération de ces nouvelles tâches pose de nombreux problèmes. Elle ne rentre pas dans le service des agents puisque seules des HSE sont prévues à cet effet. On peut craindre une disparité de traitement selon les DRAAF et les établissements.

Pour le tutorat, les circulaires EN évoquent une indemnité de tutorat proportionnelle au nombre d'élèves suivis. Pour l'Enseignement Agricole nous n'avons toujours pas de précisions ! Les professeurs principaux et CPE sont appelés à coordonner l'accompagnement personnalisé sans que soit évoquée la rémunération de ce travail supplémentaire.

- Les circulaires EN évoquent une formation des directeurs et une aide aux enseignants. Pas plus de précision sur ce point au MAAP !

• La note de service élude complètement la question de la réelle faisabilité de tels dispositifs. Au MAAP la majorité des élèves sont internes, participent à l'UNSS et à la vie de l'ALESA, en soirée ou le mercredi après midi et nombre d'internats sont fermés pendant les week-ends et les vacances. Par ailleurs les collectivités territoriales de tutelle, sensées être sollicitées pour l'organisation de ces stages (les personnels TOS, les locaux) n'ont toujours pas été consultées.

- Enfin, cette note de service étaye encore un peu plus l'autre pilier des réformes en cours : l'autonomie des établissements. Par exemple, si dans le Bulletin Officiel EN du 4 février 2010, il est précisé que « Sauf circonstance particulière, notamment en cas de mutation du tuteur dans un autre établissement, l'élève est suivi par le même tuteur durant toute sa scolarité au lycée », pour l'EAP c'est le Directeur qui jugera de l'opportunité et de la pérennité du suivi par un même tuteur.

Au regard de la kyrielle d'interrogations laissées sans réponse, on ne peut que comprendre l'impossibilité pour les équipes de mettre en œuvre sérieusement cette réforme.

Et à l'heure où nous bouclons cet article les dernières informations qui nous remontent des sections, laissent craindre des adaptations locales en fonction des moyens, bien plus graves que ce que nous préjugeons.

En conséquence, le SNETAP appelle les équipes éducatives à refuser de prendre part au présent dispositif.

**Olivier Bleuven
Sylvain Cochard
Yoan Vigner**

Masterisation Réforme à

Menée au pas de charge, dans un aveuglement coupable, la réforme de la formation et du recrutement des enseignants et des conseillers principaux d'éducation, s'est mise en place à la rentrée 2010.



Cette réforme instaure le recrutement des enseignants et CPE au niveau master, la formation au métier se faisant au cours du cursus universitaire.

Sans contester l'intérêt d'une élévation des niveaux, le SNETAP, avec la FSU, dénonce la réforme dans l'esprit et la méthode. De nombreux points de cette réforme exigeaient un débat approfondi (le type de master, la place du concours, la formation avant et après concours...) mais le gouvernement a voulu une mise en place immédiate, démontrant au passage que la seule motivation de cette réforme est l'économie de moyens et de postes.

Mais au delà de la contestation de l'esprit de cette réforme, en déclenchant la "mastérisation" dès cette année le Ministère de l'Agriculture (comme l'Éducation Nationale) a donc mis nos premiers collègues reçus au concours 2010 en situation et en responsabilité dans les établissements alors qu'ils n'ont bénéficié d'aucune formation professionnelle. Comme jetée à l'eau, sans bouée, c'est une promotion de débutants ne sachant pas nager qui risque de se noyer. Enseigner est un métier qui s'apprend.

Le SNETAP s'est battu jusqu'au bout pour exiger le report de la mise en œuvre des nouvelles modalités de formation jusqu'en 2011 ou 2012 et donc tenté de faire reculer au minimum d'un an cette mesure injustifiable pour empêcher de mettre en poste, face à des élèves, des enseignants non formés au métier. La DGER dans son entêtement sacrifie ainsi une génération d'enseignants et probablement de nombreuses générations d'élèves.

Inquiet des conséquences de cette réforme pour nos jeunes collègues

haut risque

le SNETAP FSU a souhaité les rencontrer pour évoquer avec eux leur situation quelques semaines après leur prise de fonction (voir témoignage ci-contre).

Le premier bilan que nous pouvons faire à l'issue de cette rencontre est inquiétant car il semble que la situation des stagiaires dans les établissements soit pire que ce que nous avons pressenti :

- une grande majorité n'est pas remplacée durant son stage. Le reste n'est remplacé que partiellement,
- plusieurs stagiaires font des heures supplémentaires (beaucoup à 13 heures au lieu des 12 heures prévues),
- il semble que le complément de 6 heures pose problème pour quelques établissements,
- des stagiaires ont des classes terminales,
- quelques stagiaires sont professeurs principaux,
- quelques autres enseignent dans des matières ne relevant pas de leur discipline de recrutement,
- beaucoup rencontrent des difficultés pour échanger avec leur conseiller pédagogique en raison des distances importantes qui les séparent (plus de deux heures de déplacement dans certains cas),
- lorsque le CP n'est pas dans l'établissement il n'y a pas systématiquement de tuteur identifié,
- certains inspecteurs sont passés pour échanger avec les stagiaires durant les 15 jours de formation à l'ENFA. Mais ce n'est pas le cas de toutes les disciplines.
- plusieurs stagiaires rapportent les difficultés importantes rencontrées lors de leur prise de fonction dans l'établissement :

- problème d'emploi du temps (aucun aménagement de l'EDT en lien avec leur statut de stagiaires)
- refus de reconnaissance du tiers temps animation en ESC,
- deux stagiaires (un externe + un interne) se retrouvant sur un même module avec toutes les difficultés pour établir leur progression pédagogique,
- ouverture du CDI/CDR le jour de la rentrée alors qu'il est fermé depuis 6 mois (à aménager, inventorier, factures à régler ...)
- problème d'hébergement,
- ...

Les stagiaires nous ont également fait part de leurs difficultés à mener de front leur prise de fonction dans les établissements et la charge importante de travail qui leur est demandé durant les semaines de regroupement à l'ENFA. Il leur semble que les exigences de formation ne sont pas adaptées aux nouvelles contraintes liées à la réforme.

Un dernier élément révélateur de la gravité de la situation est le besoin ressenti par un petit nombre de stagiaires de faire appel à la cellule d'aide psychologique car ils avaient la sensation de perdre pied et de ne pas pouvoir s'en sortir face aux élèves et aux collègues.

Le Ministère de l'Agriculture ne peut continuer à nier ces faits et faire comme si cette réforme suivait un cours normal. Il doit reprendre ce dossier dans sa totalité et prendre des mesures exceptionnelles afin d'assurer à ces nouveaux enseignants une véritable formation et ne pas laisser la situation se dégrader davantage.

Olivier Bleunven



Témoignage

« Je ne peux m'empêcher d'être sous pression, ce qui ne m'aide pas pour relativiser la relation qui se tisse entre moi et les élèves »

"A notre arrivée à l'ENFA, nous avons eu le droit à un beau discours sur le fait qu'être enseignant est un beau métier. Mais pourquoi en douter ?

Si enseigner est-il est vrai un beau métier, et même une vocation, il n'en reste pas moins un métier, et comme tout métier, il s'apprend. Cependant, on ne s'improvise pas enseignant, il ne suffit pas de recracher les concepts appris à l'IUFM ou à l'Université. Construire des séquences, faire passer des savoirs et encadrer des élèves, cela ne va pas de soi.

Dès le premier jour de la rentrée, j'ai dû, seule, trouver mes repères, perdant ainsi du temps à courir après les informations. La rentrée fut d'autant plus difficile que, étant affectée loin de mon domicile familial, j'ai du trouver un logement et une voiture (la gare la plus proche étant à 10km de mon établissement), recherches coûteuses en temps.

Si l'accueil fut chaleureux dans mon établissement, personne n'a mesuré le fait que j'étais sans expérience et donc sans savoirs-faire. Il a fallu que je m'organise tant bien que mal entre les différentes activités liées à mon métier sans le moindre schéma directeur, et donc au détriment par moment des élèves et des collègues. Vais-je devoir tenter des expériences à chaque cours avant de trouver les solutions et les activités adéquates quitte à déstabiliser les élèves? Comment prendre conscience dans ce cas de nos potentielles compétences ?

Chaque heure de cours me demande un temps de préparation très long. J'arrive au lycée épuisée, la boule au ventre. J'ai peur de mal faire. Comme je suis stagiaire, la titularisation me force à me surpasser, à ne pas avouer que par moment je suis perdue, je craque, je suis débordée parce que je n'arrive pas à gérer mon travail. C'est d'autant plus difficile que mon emploi du temps a déjà changé trois fois au cours du mois de septembre pour s'adapter aux référentiels.

Je n'ose pas me plaindre de ma situation car j'ai peur qu'on me reproche mes faiblesses ou encore de manquer de motivation. Mais si j'ai du mal à trouver mes repères, c'est parce qu'on ne me donne pas le temps de rentrer dans le métier.

Pour arriver à y voir un peu plus clair, j'ai appelé la cellule psychologique afin de ne pas craquer, de ne pas abandonner, car j'ai envie d'aimer mon métier.

Mais le travail s'accumule toujours, et j'ai par moment l'impression de ne pas m'en sortir. Il est très désagréable de ne pas voir les choses avancer et de me sentir impuissante à les mener à terme par manque de moyen et de temps, par manque d'expérience aussi. Je ne peux pas toujours me reposer sur ma tutrice, qui n'est pas de ma discipline, ni sur ma conseillère pédagogique dont l'établissement est loin du mien.

De fait, je ne peux m'empêcher d'être sous pression, ce qui ne m'aide pas pour relativiser la relation qui se tisse entre moi et les élèves. Si le relationnel est important dans notre métier, nous sommes aussi là pour faire passer des contenus. Le manque d'encadrement, la surcharge de travail me fait puiser sur mes réserves physiques. J'aimerais que les gens prennent conscience de la difficulté de notre métier. "





Pacte renouvelé pour l'EAP Exprimons nos priorités

Quelques mesures parmi les 60 du pacte renouvelé pour l'enseignement agricole public sont susceptibles de donner une impulsion favorable au service public, mais bien d'autres constituent des outils d'appui aux contre-réformes en cours. A nous de peser pour déterminer les priorités.

- Ainsi, la charte de pilotage, mesure 13 portée par le Snetap-FSU qui a fait très rapidement l'unanimité parmi des membres des groupes de travail préparatoires aux assises, ne devrait avoir aucune difficulté à sortir rapidement. Or, c'est avec bien peu d'empressement que la DGER semble vouloir traiter de cette question. Pourtant, les attendus de celle-ci seraient bien utiles à la construction de la note de service organisant la rentrée 2011 prévue pour mi-novembre.

- De même, l'acceptation par tous d'un projet spécifique au service public d'enseignement agricole en région, au regard des projets portés par chacune des composantes des fédérations, a conduit à la mesure 15 d'établissement pour chaque région d'un projet pluriannuel de l'enseignement agricole public (PPREA). Or, trois PREA actuellement en cours de construction, n'en font aucune mention alors que le retard des travaux est expliqué par l'attente des conclusions aux assises.

Des mesures pourtant éloignées du consensus et qui ont fait l'objet de profondes réticences notamment du Snetap-FSU, sont déjà traduites dans la LMA⁽¹⁾ ou par un rapport.

- Parmi elles, la mesure 18 qui en statuant à un EPLEFPA par un regroupement d'au moins trois centres, voue à la restructuration de nombreux EPLFPA à deux centres.

- La mesure 50, portée et soutenue par le SGEN et l'UNSA, créée le

conseil de l'éducation et de la formation. Son objet est de substituer aux instances régulièrement élues propre à l'enseignement agricole, un conseil réuni autour du chef d'établissement qui serait chargé de décider de l'application des contre-réformes à l'ensemble de l'EPLFPA.

- La mesure 51 instaure le principe de l'expérimentation après accord du DRAAF. Ainsi, sous couvert d'innovations pédagogiques, le droit à déréglementer sur une durée de cinq ans prend dorénavant toute sa place.

- La mesure 14, pour laquelle nous avons pris connaissance du rapport du CGAAER⁽²⁾, tend à simplifier les relations entre les établissements et les autorités académiques. Mise dans un contexte de non-remplacement d'un fonctionnaire sur 2 partant à la retraite et de la révision générale des politiques publiques, le Snetap-FSU ne pouvait être que très soupçonneux des intentions du Ministre et de son administration. Pour le moins, le Snetap-FSU ne peut accepter l'assouplissement du contrôle de légalité des autorités académiques alors que parallèlement se développe l'autonomie des établissements en application des contre-réformes de la voie professionnelle et du lycée.

Une compétition est lancée avec l'administration mais aussi avec des organisations très minoritaires qui avec duplicité, ne cessent de piaffer leur impatience. Il est de notre responsabilité à tous de peser pour une traduction rapide des mesures en faveur du développement de l'enseignement agricole public.

Serge Pagnier

1 - LMA loi de modernisation agricole.
2 - CGAAER : Conseil Général de l'Agriculture, de l'Alimentation et des Espaces Ruraux

Carte scolaire et effectifs Soldes positifs mais à quel prix ?

Le solde des structures de l'EAP est redevenu positif à la rentrée 2010. Il a permis de conforter les effectifs des élèves et de permettre d'accueillir le double flux en première professionnelle. Nous devons ce résultat aux actions déterminées conduites par les personnels au printemps 2009 à l'appel de l'intersyndicale SNETAP et CGT. La réforme de la formation des maîtres et le transfert d'emplois de l'éducation nationale à l'enseignement agricole sont aussi un bémol à mettre à cet éphémère résultat.



Un résultat positif, tout en nuance !

L'action blocage des centres d'examen en juin 2009 avait conduit le nouveau Ministre Bruno Le Maire puis le sénat et l'assemblée nationale à prendre conscience de la situation extrêmement critique de l'emploi dans l'EAP. Par l'adoption de la loi de finance initiale (LFI 2010) ils ont rétabli 150 postes d'enseignants scandaleusement prélevés sur le premier degré (enseignement primaire), sur les 224 initialement supprimés dans le projet de loi de finance du gouvernement.

La contre-réforme de la formation des enseignants qui en affectant dès la première année les reçus concours en établissement, a permis une injection exceptionnelle de l'équivalent d'une cinquantaine d'emplois d'enseignants supplémentaires à cette rentrée.

C'est au prix de ces deux subterfuges conjugués aux réductions horaires induites par les réformes de la voie professionnelle et du lycée que le Ministre a pu tenir son engagement de moratoire des suppressions d'emplois d'enseignants. Ainsi, le solde des ouvertures et fermetures en équivalent classes⁽¹⁾ se traduit par un

titifs à la rentrée 2010 titifs et éphémères, el prix !



bilan positif de + 94 classes entre les fermetures et ouvertures et un accueil de 358 élèves supplémentaires dans l'EAP soit + 0,58%.

Malgré tout, c'est encore l'enseignement agricole privé « qui empêche la mise », puisque sur les 273,5 classes ouvertes à la rentrée 2010, il ouvre pas moins de 179 classes supplémentaires.

Feu de paille pour le service public

Les ouvertures de filière en 3 ans du bac pro en remplacement de BEPA « orphelin⁽²⁾ », ainsi que les structures d'accueil du double flux en première du bac professionnel (+79), constituent l'essentiel des nouvelles classes. 13 classes de seconde professionnelle et 9,5 classes de CAPA ont aussi été créées parmi les formations récemment renouvelées. Cette augmentation du nombre de classe

ne se traduit pourtant pas par une augmentation des effectifs du niveau V et IV puisque ceux-ci demeurent en diminution de - 0,43%.

Une création nette de 8 classes de seconde générale et technologique est à remarquer alors que 5 classes de 1^{ère} STAV disparaissent.

Les classes de 4^e et 3^e sont de nouveau amputées de 5 classes. Elles n'accusent cependant qu'une baisse de seulement -1,6% des élèves qui a paradoxalement pour effet d'augmenter sensiblement les effectifs par classe compte tenu du faible nombre de classe encore ouverte dans le service public. Cette tendance traduit hélas le dogmatisme politique de certaines des autorités académiques (DRAAF/SRFD) à l'égard de ces classes de collèges implantées dans le service public de l'enseignement agricole.

L'essentiel du relèvement des effectifs provient des BTSA qui subissent pourtant de nouvelles suppressions

de classes (- 2,5).

L'enseignement privé en tire de nouveau les marrons du feu

177,6 classes supplémentaires dans les trois principales composantes du privé affilié et 1,5 classes dans le privé non affilié à cette rentrée, dont pas moins de 121 pour les seules MFREO, témoignent des politiques partisans de la majorité et son administration.

Alors que selon la DGER, la réforme de la voie professionnelle appliquée au privé, ne devait pas se traduire par des ouvertures systématiques de classes de 1^{ère} et de terminale professionnelles, là où il n'y avait que des BEPA « orphelins », nous recensons pas moins de 167 classes nouvelles au niveau IV. Le Snetap-FSU sera particulièrement attentif à l'analyse des évolutions du privé dès que l'admini-

stration aura daigné à la transparence qu'elle nous doit, pour évaluer la part sur ces classes nouvelles qui incombent au double flux de celles qui reviennent à des transformations de BEPA en bac pro 3 ans.

Comme quoi, il n'est pas nécessaire aux fédérations de l'enseignement agricole privé de se signaler par des actions pour obtenir satisfaction, le travail de lobbies auprès de parlementaires déjà acquis à leur cause suffit.

Sale temps de nouveau en perspective

Le budget 2011 pourrait, s'il était voté en l'état, détricoter ce que les 50 emplois rétablis par la loi initiale de finance 2010, avaient permis. En effet, ils ont notamment rendu possible l'accueil du double flux d'élèves dans les classes de première du bac professionnel.

Or, les 145 emplois prévus à la suppression, s'ils étaient confirmés par le vote du parlement, ne permettraient plus de poursuivre cet accueil dans les classes de terminale ou conduiraient à de nombreuses suppressions de classe d'accueils de l'EAP.

Il nous reste aujourd'hui à renouveler nos interpellations des parlementaires pour raviver l'espoir d'un enseignement agricole public en capacité d'accueillir les très nombreux élèves et étudiants qui en font le choix. Le Snetap-FSU et ses militants ne manquent ni d'arguments ni de convictions pour qu'il en soit autrement. Chacun et chacune, avec nos sections, portons-les rapidement auprès de nos élus députés et sénateurs.

Serge Pagnier

1 - Deux sections = 1 classe ; 1 EIL = 0,125 et la fermeture d'une classe de BEPA II à deux sections = 1,5.

2 - Appellation donnée par l'administration pour les filières BEPA n'ayant pas de prolongement vers le bac pro dans l'établissement.

Personnels ATS exigeons ensemble un plan d'urgence

Depuis 6 ans maintenant, la dégradation continue des conditions d'emploi frappe la Fonction Publique en général (précarité accrue, suppressions de postes, non remplacements chroniques,...) et de même l'Enseignement Agricole Public en fait les frais, nos établissements s'en trouvant fortement fragilisés et les conditions de travail des agents impactées négativement...

Dans ce contexte déprimé, il apparaît clairement que le prix le plus fort a été et continue d'être payé par les personnels administratifs, techniciens et de santé (ATS). Et si pour l'année scolaire 2010-2011, le moratoire sur les suppressions d'emplois obtenu de haute lutte (rétenitions des notes, manifestations répétées, blocage des centres de correction d'écrit d'examen), sous l'impulsion du SNETAP-FSU, a permis que des crédits de remplacement soient à nouveau disponibles pour les ATS... ce qui n'était pas arrivé depuis bien longtemps. **Reste sur ce point à ce que nous fassions collectivement respecter l'engagement pris cette à cette rentrée par la DGER de pourvoir au remplacement de tous les ATS dont le poste ne serait pas pourvu...** à condition qu'il n'est pas été fermé purement et simplement ! Pour autant, il est clair que cela ne constitue qu'un « pansement sur une jambe de bois » et en tout état de cause qu'une parenthèse... de nouvelles suppressions d'emplois, y compris d'ATS, étant à nouveau programmées pour les 3 rentrées à venir !

La Direction Générale a elle-même été amenée à reconnaître publiquement et explicitement que la situation des ATS était devenue plus qu'inquiétante dans bon nombre d'EPLEFPA... « S'agissant des personnels administratifs, force est de constater que les établissements sont désormais confrontés à de véritables difficultés » (...) « Sur un plan purement technique, il n'est pourtant pas certain qu'il soit possible d'aller plus loin en matière de suppression de postes de personnels administratifs. De fait, la charge de travail correspondante se reporte désormais sur les directeurs d'établissements » - Propos de Jean-Louis Büer, alors DGER, auditionné par la Commission de la Culture, de l'Éducation et de la Communication du Sénat, le 3 juin 2009.

Pour autant, force est de constater l'absence criante de réponse à ce que

le SNETAP qualifie depuis plus d'un an maintenant de situation d'urgence pour des services parfois sinistrés...

Non, le SNETAP et ses élus catégoriels ATS considèrent que nous n'avons plus le temps d'attendre d'improbables travaux sur les dotations d'objectifs ou des mesures correctives à moyen terme. Comment accepter que de trop nombreux collègues ATS, qui devraient faire l'objet d'un arrêt maladie, hésitent aujourd'hui à l'accepter pour ne pas faire supporter à ceux qui restent une charge de travail déjà au-delà de la limite ? Cette situation est insupportable en ce qu'elle finit par porter atteinte à la santé de nos collègues et in fine à la qualité du service public rendu aux usagers !

En conséquence, le SNETAP exige un plan d'urgence. Afin de l'obtenir, nous proposons à l'ensemble des personnels ATS de nos établissements, par le biais de nos sections régionales et locales, une action sans concession, dont l'objectif est clair et les moyens pour l'atteindre également :

Action : établir par région un inventaire précis des établissements les plus sinistrés au niveau des postes d'ATS supprimés, non pourvus, non remplacés... suite à des départs en retraite, des mutations, des arrêts longs... 70% imposés...

Objectif : il s'agit pour le Secrétariat Général d'appuyer notre revendication d'un plan d'urgence ATS face au Ministre (demande d'audience d'ici fin novembre) et pour ce faire nous devons disposer par région d'une liste la plus exhaustive possible des établissements sinistrés.

Moyens : décrire en quelques lignes et quelques chiffres ces situations particulièrement dégradées dans nos régions (nombre et types de postes supprimés, etc...), et si des actions ont déjà été engagées, ne pas hésiter à les signaler voire à joindre des écrits (pétitions, courriers de section, PV de CTPR... avancées obtenues).

Il est plus que temps de dire STOP ! Le service public quand on l'aime... on le défend !

Frédéric Chassagnette,
Secrétaire Général
adjoint à la Vie Syndicale

Caroline Brukhanoff,
Catégorielle B et C et membre
du Bureau National

Décrypter les mensonges Le projet de retraites au la retraite

Le gouvernement communique tous azimuts sur sa prétendue réforme : c'est vrai qu'on ne l'a pas comprise, il faut bien nous l'expliquer... Il paie des pages de publicité dans les journaux afin de vanter les mérites de son projet. Et comme il n'a peur de rien, l'une d'entre elles a pour titre, « Pourquoi la réforme améliore-t-elle la retraite des femmes ? » !!! Trois argumentaires sont rapidement développés sur l'inégalité des salaires, les mères, les « femmes fragiles ».



L'inégalité des salaires balayée !

Si les femmes ont des retraites plus faibles que celles des hommes, c'est qu'elles ont eu durant leur vie professionnelle, des salaires moindres que ceux des hommes dit l'encart publicitaire. Que compte faire le gouvernement pour réparer cela ? Punir de sanctions financières « très lourdes » les entreprises qui ne réduisent pas ces écarts de salaire.

Regardons-y de plus près : cela touche, à partir du 1er janvier 2012, les entreprises d'au moins 50 salariés qui ne seront pas couvertes par un accord sur l'égalité professionnelle ou d'un accord sur un plan d'action en faveur de la réduction des écarts salariaux. Cette pénalité à la charge de l'employeur, est fixée à 1% de la masse salariale. Ces entreprises seraient obligées de publier un « rapport de situation comparée » sur l'égalité salariale.

Quels seront les contrôles ? Y a-t-il assez d'inspecteurs du travail en France pour leur ajouter ainsi de nouvelles tâches ? Ne serait-ce pas plutôt de la poudre aux yeux ?

Agir ainsi, c'est en même temps

ges du gouvernement le loi sur les améliorerait des femmes !

oublier qu'il n'y a pas le seul problème de « à travail égal, salaire égal », il y a aussi la difficulté qu'ont les femmes, malgré des études brillantes, à se projeter dans des carrières en haut de l'échelle salariale, la difficulté que la société a – encore – à les voir aux postes de responsabilité élevée : le plafond de verre⁽¹⁾ existe partout, même dans la Fonction Publique, et c'est aussi une raison de l'écart des salaires.

Et quid des femmes qui sont aujourd'hui en fin de carrière ou même, au milieu de leur vie professionnelle ????

Les femmes sont actuellement touchées par cette situation inégalitaire et le gouvernement nous promet non des lendemains de droit et de justice !!! C'est une autre version de « Demain, on rase gratis ! »...

La retraite des mères améliorée !

La réforme conforterait tous les droits acquis par les mères :

- Chaque enfant, même adopté, donnerait droit à 2 années d'assurance (Rappel : ce droit peut être partagé avec les pères.) : tiens, même les femmes fonctionnaires ? Même celles d'entre elles qui ont eu l'étourderie d'avoir des enfants alors que, par exemple, elles étaient agents contractuelles ?

- Si une femme s'est consacrée, au moins pendant les 4 ans qui suivent la naissance ou l'adoption de l'enfant, à son éducation, c'est-à-dire, si elle a pris un congé parental, elle a droit à « bénéficier de trimestres de retraite gratuits ». A quel niveau de cotisation ? Ces trimestres couvriront-ils l'ensemble de la période du congé parental ? Certes, les pères qui prennent ce congé sont lotis de la même façon. Sauf que la société est construite de telle

façon que le salaire des femmes étant souvent plus bas pour les raisons qu'on a dites, il est considéré comme un salaire d'appoint et c'est le plus souvent la mère qui prend ce congé parental. Et au final malgré ce mirifique cadeau « gratuit », cette prétendue bonne idée creuse encore plus l'écart entre les salaires – et donc les retraites – entre hommes et femmes....

- « Les mères de trois enfants ont une retraite augmentée de 10% »

Ce droit n'est pas nouveau, mais le gouvernement profite d'une proposition de la CFDT de forfaitiser ces 10 % aux alentours de 80,00€ par mois (soit 10 % d'une retraite quasi au niveau du minimum vieillesse.) pour se faire le chantre de sa propre générosité.

- Le document affirme aussi de manière fort péremptoire que les femmes qui ont aujourd'hui moins de 55 ans auraient en moyenne le même nombre de trimestres que les hommes... Pas celles qui, par exemple, se sont arrêtées avant le dispositif du congé parental ouvert dès le premier enfant ! Et de quels trimestres parle-t-on ? Il y a le nombre de trimestres et il y a le niveau de cotisation de ces trimestres...

- Et pour faire bonne mesure sans doute, la publicité gouvernementale sous cette étiquette, « la retraite des mères est améliorée », nous ressort ce qui existe déjà et n'est pas amélioré : « les parents d'enfants handicapés pourront continuer à bénéficier de la retraite à taux plein à 65 ans, quel que soit le nombre de trimestres validés ». Que cela soit clair, « à taux plein » ne veut pas dire que le taux sera celui d'une carrière complète, mais seulement que le montant de la retraite ne sera pas ponctionné par l'inique décote !

Les femmes les plus fragiles ragaillardies !

- La page de publicité annonce

« La lutte contre les inégalités de salaires est renforcée »

Aujourd'hui la retraite des femmes est plus faible que celle des hommes.

Cet écart est dû fondamentalement à un écart de salaire : pour un même emploi, les femmes sont moins bien payées que les hommes. Moins de salaire pendant les carrières, c'est moins de retraite ensuite.

Grâce à la réforme :

- Les entreprises seront obligées, sous peine de sanctions financières très lourdes, de prendre des mesures pour réduire les écarts de salaires entre hommes et femmes durant la carrière.

« La retraite des mères est améliorée »

- La réforme conforte tous les mécanismes favorables aux femmes.
 - > Chaque naissance donne droit à 2 ans de durée d'assurance.
 - > Les mères de 3 enfants ont une retraite augmentée de 10%.
 - > Les femmes qui se consacrent à l'éducation de leurs enfants peuvent bénéficier de trimestres de retraite gratuits.
- La réforme crée de nouvelles protections pour les mères. Les indemnités journalières perçues lors du congé maternité seront désormais prises en compte dans le calcul de la retraite.
- La réforme tient compte de la spécificité des mères de 3 enfants. Les femmes qui ont moins de 55 ans aujourd'hui ont en moyenne le même nombre de trimestres que les hommes. Cela n'est pas vrai pour les femmes de plus de 55 ans. C'est pourquoi la réforme maintient la retraite à taux plein à 65 ans pour les mères de 3 enfants âgées de 55 ans ou plus et qui ont interrompu leur carrière.
- La réforme tient compte des parents d'enfants handicapés. Ils pourront continuer à bénéficier de la retraite à taux plein à 65 ans, quel que soit le nombre de trimestres validés.

« La situation des femmes les plus fragiles est prise en compte »

- > Les femmes qui ont un travail pénible pourront continuer à partir à la retraite à 60 ans à taux plein.
- > Les femmes qui ont une très faible retraite auront toujours accès au minimum vieillesse à 65 ans (709 euros par mois). Entre 2007 et 2012, son montant aura été augmenté de 25%, soit 150 euros de plus par mois.
- > Les femmes qui sont devenues veuves avant 55 ans pourront bénéficier d'un soutien financier.
- > Rappel : les femmes qui ont perdu leur mari pourront bénéficier d'une pension de réversion à partir de 55 ans. Son montant a été revalorisé de plus de 11% en 2010 pour les veuves les plus modestes.

retraites2010.fr

que « les femmes qui ont un travail pénible (en caractères gras) pourront continuer à partir en retraite à 60 ans à taux plein ».

Il s'agit là d'un mensonge éhonté : en effet, le scandale de cette réforme est qu'il n'y a plus de travaux pénibles ! Aucune profession n'est reconnue comme « travail pénible », il y aura seulement quelques salariés au corps détruit par les années de labeur qui pourront, individuellement, après visites et commissions médicales, bénéficier de cet « avantage » pour ne pas mourir tout à fait au boulot ?

- Comme grande avancée sociale de la réforme, il est rappelé que les femmes qui ont une très faible retraite auront toujours accès au minimum vieillesse à 65 ans, soit actuellement 709,00€ par mois et même qu'en 5 ans, entre 2007 et 2012, ce montant sera augmenté de 150,00 mensuels.

Sans doute doit-on remercier les âmes charitables qui ont œuvré dans le sens de cette grande générosité, d'autant qu'elles octroient en plus un « soutien financier » (en caractères gras...) aux veuves. En effet, ces femmes qui ont peu travaillé, et sans doute encore moins à partir de 55 ans qu'entre 20 et 59 ans, devront attendre 5 ans de plus pour moins végéter, en effet

de quoi vivront-elles entre la fin des ASSÉDIC et le début de la retraite ? (Comme les hommes qui sont dans le même cas d'ailleurs... Et c'est l'une des grandes inquiétudes générées par ce néfaste projet.)

On le voit l'argumentaire gouvernemental ne tient pas, il ne craint pas d'annoncer ce qui existe déjà – et qui n'est pas suffisant –, de se vanter de mesures à peine charitables, et de mentir effrontément. Au final, la retraite des femmes ne sera pas améliorée par ce projet car les choix financiers ne se font que dans une seule et même enveloppe : les salariés se débrouillent entre eux avec les seuls revenus du travail, les gains rapportés par l'augmentation de la productivité (multipliée par 5 depuis 1960 et dont on pense qu'elle va augmenter encore dans les années à venir.) n'entrent pas en ligne de compte, ce que nous contestons.

Nous devons tout faire, maintenant et plus tard, pour contrer cette loi anti-sociale ; ne nous décourageons pas, notre combat est légitime !

1 – Le plafond de verre est la traduction d'une expression venue des États-Unis qui désigne les obstacles non dits empêchant les femmes d'accéder aux postes professionnels hiérarchiquement les plus élevés.

Précarité Enfin d

Le Snetap fait reculer la précarité des ACEN

La lutte contre la précarité a été portée au rang de priorité d'action du Snetap-FSU par notre dernier congrès national avec comme principale revendication l'instauration d'un véritable plan de titularisation. Au moment où des négociations s'engagent avec la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique sur le recours aux agents contractuels et notamment sur leur accès à l'emploi titulaire, un état des lieux des batailles gagnées par le Snetap et des droits que ses représentants ont conquis au bénéfice des personnels précaires de l'EAP, s'impose. L'exemple des ACEN.

Au cours des dernières années, nombre d'ACEN ont pâti de l'incurie gestionnaire de l'administration : absence de contrats de travail, retards dans le versement des salaires (de trois à cinq mois pour les nouveaux recrutés par exemple), inadéquation entre la rémunération perçue et la quotité de service, morcellement des contrats excluant les vacances scolaires voire le mois de juin, etc. Outre l'information, le conseil, l'appui individuel aux collègues pour obtenir une régularisation de leur situation et les rétablir dans leurs droits (plus de 500 interventions en 2009/2010), nous avons tout mis en œuvre, conformément à nos mandats et forts de la légitimité que les ACEN nous ont conférée en nous choisissant comme leurs représentants à la CCP nationale, afin que cette rentrée scolaire s'ouvre sous de meilleurs auspices.

De vrais contrats conformes au temps de travail

Contrairement à l'an passé, nous avons obtenu que chaque ACEN soit destinataire en septembre d'un véritable contrat de travail et puisse ce faisant apporter la preuve de son activité professionnelle à chaque fois que la production d'un tel document est requise (pour une location, dans les relations avec un organisme bancaire, etc.).

Déjà, au moment du reclassement,

nous avons réussi à obliger l'administration à faire paraître le temps de travail correspondant à chaque poste proposé au mouvement, non plus vaguement estimé comme auparavant (à 50 ou 100%) mais conforme aux besoins reconnus (à 50, 60, 70, 80, 90 ou 100%). A la rentrée, à l'aune, des heures présentes réellement à l'emploi du temps, des HSA, des heures non affectées dans la discipline, etc., des ajustements de temps de travail se sont avérés nécessaires. Tous les cas de non conformité qui nous ont été signalés se sont vus, suite à notre intervention, régularisés par l'administration. In fine, nonobstant les réticences de l'administration, nous avons gagné la bataille de la proratation.

Salaires et indemnités

Nous avons obtenu que les collègues nouvellement recrutés soient payés dès le mois suivant leur prise de fonction et n'aient pas à attendre leur dû deux, trois voire cinq mois comme cela était malheureusement le cas auparavant. A défaut, eu égard aux délais incompressibles de gestion des paies imposés par la trésorerie générale, le versement dès le mois de septembre d'une avance sur salaire de 75% de la rémunération brute, avec régularisation fin octobre du delta des 25% restants, a été systématiquement appliqué.

En outre, à cette rentrée, les salaires sont conformes au temps de travail de chacun et les situations de non perçu (collègues affectés à 100% mais payés sur une base de 50%) n'ont plus cours.

Une autre victoire de premier ordre : à compter du mouvement 2010 nous avons obtenu que l'administration verse aux collègues qui ont été obligés de déménager suite à un changement d'affectation une indemnité de changement de résidence, et ce, dans les mêmes conditions que les titulaires.

Dans le cadre des négociations sur la déprécarisation au sein du

MAAP une revalorisation de la grille salariale des ACEN est à l'étude. Nous y défendons à l'aune de notre mandat sur la question (mêmes attributions, mêmes fonctions, rémunérations identiques à celle de nos collègues titulaires) son alignement sur celle des PCEA/PLPA.

Concours

Depuis de nombreuses années, nous nous battons afin qu'entre autres mesures, les ACEN de l'EAP puissent se présenter aux concours interne de l'Éducation nationale (cf. Mettre fin à la précarité dans l'EAP : une revendication majeure du SNETAP accessible sur http://www.snetap-fsu.fr/article.php?id_article=1526. Extrait : "Plus spécifiquement, l'impossibilité actuelle pour un agent contractuel de l'enseignement agricole public de se présenter aux concours de sa discipline ou de sa fonction organisés par l'Éducation nationale doit être impérativement abolie - par exemple, les professeurs d'EPS pouvant se prévaloir d'une ancienneté égale ou supérieure à 3 ans de services publics se voient notamment exclus de toute possibilité de titularisation, ce qui est proprement inacceptable -). La lutte et la mobilisation payent! Le décret n°2010-570 du 28 mai 2010 nous ouvre enfin cette possibilité. Ainsi dès la session 2011, ceux qui auront accomplis trois années de services publics pourront se présenter aux concours interne de l'EN.

Ces succès ne doivent pas occulter la persistance d'aucuns dysfonctionnements mais montrent que l'obstination revendicative dont nous faisons montre peut conduire à une amélioration substantielle des conditions d'emploi des collègues. La mise en œuvre d'un plan de titularisation d'envergure demeure le seul moyen susceptible de porter enfin un coup d'arrêt à la précarité qui gangrène notre ministère. Nous ferons tout afin que le projet de loi sur la déprécarisation dans la fonction publique prévu pour 2011 le concrétise.

Le gouvernement contraint de négocier sur la précarité

Des négociations en cours avec le Ministère

Pour se mettre en conformité avec une directive européenne⁽¹⁾ et sous la pression des syndicats, le gouvernement a accepté de mettre en place des groupes de travail sur la précarité, avec pour objectif l'écriture d'un texte de loi d'ici la fin 2010.

A la demande des organisations syndicales, le Ministère de l'Agriculture, qui ne considérait au début que les contractuels d'Etat, a accepté de scinder le travail en 3 sous groupes :

- Un groupe est consacré aux ACEN.
- Un autre à la précarité dans le Supérieur.
- Un groupe, celui dont nous parlerons ici, qui travaillera spécialement sur les agents sur Budget d'établissement (ACB).

Le groupe précarité ACB s'est déjà réuni 2 fois, le 25 mai et le 14 septembre dernier. Au moins 2 autres rencontres sont prévues, dont l'une en octobre.

Les agents sur budget et les contrats aidés enfin « reconnus »

Pour ces agents, et malgré une interpellation du SNETAP, lors de la première rencontre sur la précarité le 25 mai, notre nouvelle DGER Marion Zalay, avait remis en cause l'existence même d'un volume significatif de personnels (« une dizaine » tout au plus selon elle ... !) concernés par les contrats de droit privé !

L'ensemble des OS avait alors demandé que soit diligentée une enquête afin de comptabiliser tous les types de contrat (CDD, CDI, contrats aidés), le résultat de cette enquête a été présenté le 14 septembre. Vraisemblablement fort sous-estimée (ex. 500 contrats aidés sur toute la France...), cette première estimation a tout de même permis la reconnaissance « de fait » de cette « catégorie » de personnels précaires.

La délégation du SNETAP a demandé :

es avancées

- que les OS puissent disposer des tableaux par régions et EPL
- que les contrats morcelés apparaissent clairement (silence de l'administration...)
- que l'ancienneté de ces agents en contrat aidé (contrats successifs) soit précisée, plus particulièrement pour ceux qui exercent dans nos établissements depuis plus de 6 ans
- que les Assistants d'Education rentrent pleinement dans le champ de ces négociations sur la déprécarisation (comme le CTPM du 8 juillet de l'Education Nationale l'a acté)

Résultats des procédures engagées par le SNETAP pour abus de CDD : VICTOIRES

Le SNETAP obtient un premier cas de jurisprudence

Après 3 ans de procédure, la cour d'appel d'Orléans a rendu son verdict en faveur des 3 collègues TOS le 5 octobre 2010, confirmant le jugement en première instance du Tribunal des Prudhommes de Tours :

- Les juges ont condamné le LEGTA de Tours Fondettes à hauteur de 13738€ et le Conseil Régional Centre à hauteur de 4 274 €. De plus, pour l'article 700, le LEGTA doit rembourser 1 000 € et le Conseil Régional 500 euros. Soit un total de 19512€ pour chacune de nos deux collègues TOS licenciées sans ménagement après 15 ans et 11 ans d'ancienneté.
- Pour la collègue licenciée après 9 ans d'ancienneté, les juges ont condamné le conseil régional Centre à 12 153€, plus 1 500€ au titre de l'article 700.
- Non seulement justice a été rendue à nos collègues, mais les Directions sans scrupule et le Ministère devraient désormais prendre conscience des risques encourus dans le cas de recours abusif aux CDD et aux contrats aidés.

Cette grande victoire permet au SNETAP d'être en position de force dans les négociations face au MAAP ou aux Régions.

- Effectivement, la cour d'appel a sanctionné lourdement le non respect des textes de loi par l'Administration.
- Aujourd'hui le SNETAP rend dignité et reconnaissance à nos collègues en place, ou malheureusement licenciés depuis.
- Et des procédures peuvent encore être engagées pendant une durée de 30 ans.

D'autres procédures sont en cours, pour renforcer cette première victoire

- Une audience en cour d'appel de Bourges pour 2 administratifs de Châteauroux et Bourges. Audience de jugement le 22 octobre, décision attendue sous 1 à 2 mois...
- Abus de CDD à La Bergerie Nationale (CEZ de Rambouillet) : une saisine au Tribunal des Prud'hommes de Rambouillet est engagée pour soutenir une ATS avec un « cursus » plus qu'éloquent au sein du MAAP : enchaînements de contrats CES, CEC, CAE, puis CDD, avec au bout de tout cela un licenciement après 9 ans de bon et loyaux services.
- Abus de CDD toujours : fin août engagement de trois recours au Tribunal Administratif (procédure en référé et sur le fond) pour des Assistants d'Education de Beaune la Rolande (45). Sachant que des recours sont également engagés par le SNES pour des AE de l'EN, l'argument d'un caractère prétendument dérogoatoire à la loi commune quant à ce secteur « vie scolaire » en matière de précarité a fait long feu avec la liquidation du statut de MI-SE et l'ouverture des postes d'AE à des personnes de tout âge : le droit au CDI existe ici comme ailleurs ! On relèvera d'ailleurs dans l'inventaire de l'administration que deux établissements en France se sont déjà mis en conformité avec le droit, passant 2 AE en CDI... sur 1349 AE actuellement en service...

Aujourd'hui, nous avons les preuves que l'action entreprise à la suite du mandat d'Albi a redonné espoir et dignité à plusieurs collègues maintenus de fait des années durant



« Harcèlement au travail » : le combat continue !

A Tours, un dossier « harcèlement au travail » d'un agent TOS précaire a été suivi, puis soutenu au Tribunal des Prud'hommes (TPH) en 2006 par le secrétaire régional Centre et son adjoint, Frédéric Chassagnette et Jean-Claude Callault.

La « grosse du tribunal » enfin arrivée (après 6 mois de retard, la précarité règne également au TPH, le manque de secrétaire est préoccupant...) : le LEGTA est officiellement condamné pour harcèlement, avec mise en cause du Directeur de l'époque qui « ne témoigne pas d'une volonté certaine à résoudre le problème, et a laissé faire... », et des « méthodes de management (du TEPETA contrôleur territorial)... contestées par d'autres salariés de l'établissement ». La condamnation aux dépens a été estimée à 18 000€, auxquels s'ajouteront les frais inhérents à la procédure.

Le LEGTA vient de faire appel du jugement... donc le combat continue. Mais quoiqu'il en soit, le jugement rendu en première instance constitue déjà une victoire exemplaire contre des pratiques illégales, portant atteinte à la santé et à la dignité des agents, notamment les personnels précaires, et qui existent trop souvent, cela fort d'un sentiment d'impunité de la part de la hiérarchie intermédiaire.

Le Ministère semble conscient du risque qui pèse sur les établissements dans le cas d'une amplification du recours à des procédures de ce type : nous espérons que cela entraînera un rappel à l'ordre très ferme sur les méthodes de management acceptables et celles qui ne le sont pas, auprès des DRAAF-SRFD comme des directions d'EPL ! A bon entendre...

Jean-Claude Callault

dans la plus grande précarité et sans réelles perspectives d'emploi malgré les compétences acquises sans être reconnues. Par ailleurs, c'est en position de force (condamnations en première instance et première condamnation en appel) que le SNETAP se présente dans les négociations qui s'ouvrent avec l'Administration.

Dans un futur assez proche, le déni de réalité devrait cesser d'avoir cours sur ces pratiques scandaleuses d'abus de CDD dans l'EAP... en tout cas le secteur emplois précaires entant bien y veiller !

Pour le Secteur emplois précaires
Jean Claude Callault
Corine Bertrand
Chantal Bouaziz

(1) L'influence du droit européen constitue d'ailleurs un autre facteur décisif d'évolution du droit de la fonction publique.

L'application du principe de libre circulation des travailleurs avait déjà ouvert une brèche dans le statut en ouvrant en principe la fonction publique non régaliennne aux citoyens de l'Union européenne. L'introduction dans l'ordre juridique français des directives européennes de droit du travail a été une seconde étape : la loi du 26 juillet 2005 transposant en particulier la directive du 28 juin 1999 faisant du CDI le contrat de travail de droit commun, y compris pour les contractuels de droit public, en est le meilleur exemple. Il faut y ajouter le droit jurisprudentiel de la Cour européenne des droits de l'homme en matière de protection des droits sociaux et collectifs fondamentaux, qui s'applique indistinctement à tous les salariés. En s'europanisant, le droit du travail devient supérieur au droit de la fonction publique et s'impose à lui alors que jusqu'alors il ne le pénétrait que sous la forme de principes généraux du droit forgés par la jurisprudence du Conseil d'Etat. A l'influence du droit européen et du droit du travail s'ajoute désormais celle du nouveau mode de gestion publique.

Journée du Supérieur le 22 octobre 2010 à Montpellier Sup- Agro. Etat des lieux et propositions



Suite à la demande pressante des militants de l'enseignement supérieur présents au congrès national de Hyères en mai 2009, une cinquantaine de personnes étaient réunies ce 22 octobre à l'initiative de la section SNETAP locale et du Bureau National.

Les sujets de réflexion et de revendications ne manquent pas dans le supérieur, qu'il soit agronomique ou vétérinaire, et cette journée n'a pas suffi à la tâche.

La matinée a vu se dérouler deux ateliers, l'un sur les personnels s'est plus particulièrement penché sur la situation des agents contractuels, les différences dans les conditions d'emploi et selon les établissements et l'autre a réfléchi sur le système d'appui à l'enseignement secondaire.

Après les synthèses des travaux du matin, l'après-midi a permis de faire le tour de la situation actuelle des établissements, regroupés, fusionnés ou en cours de fusion, et de ce qui se profile dans un avenir très proche avec la mise en œuvre au MAAP de la loi LRU

(Loi « Libertés et Responsabilités des Universités » dite Loi Pécresse, adoptée le 11 août 2007).

La fin de la journée a été mise à profit pour ébaucher des propositions de travail intersyndical avec les quelques - trop rares - militants d'autres organisations syndicales présentes. L'idée est de construire un collectif intersyndical de défense du Supérieur agronomique et vétérinaire.

Les pistes de travail seront détaillées dans les prochaines éditions.

La situation statutaire Une preuve l'indispensable

La ténacité syndicale paie : à la fin de cette année 2010, les agents TOS des lycées auront vu les différentes CAP d'avancement « oubliées » par le secrétariat général du ministère se tenir. Le SNETAP a interpellé le service des ressources humaines et la DGER à de multiples reprises de la fin de l'année scolaire 2009 à janvier 2010 et en mars 2010 a eu lieu la CAP pour les avancements..., 2008 ! Suivie en septembre de celle réglant ceux de 2009 et en décembre aura lieu la CAP normale de 2010.



Spoliés dans leurs droits

Toutefois nous ne pouvons nous satisfaire de cela : en effet, de grosses difficultés demeurent. Le retard pris dans les promotions met les agents en difficulté dans de nombreux cas. Ceux qui en 2008 n'avaient pas intégré la Fonction Publique Territoriale perdent, dans de nombreuses régions, le bénéfice des gains indiciaires liés à leur promotion après leur intégration ou leur détachement. Or l'administration du MAAP sait très bien qu'elle n'a aucun pouvoir sur les décisions de ces Conseils Régionaux qui refusent de revenir sur la situation des agents concernés. Et ceux qui ont entre temps pris leur retraite, perdent le bénéfice de la revalorisation qu'ils viennent d'obtenir et dont ils auraient pu bénéficier si les promotions de grades avaient été faites en temps et en heure.

Le secrétariat général argue comme prétendue excuse du fait que tous les Conseils Régionaux n'ont pas fait remonter assez tôt les listes de la situation administrative précise des agents décentralisés. En réalité, le MAAP s'est montré terriblement inconséquent envers ses propres

l'actualité des TOS (aujourd'hui ATE) le supplément de stable vigilance syndicale

personnels alors qu' il était facile de prévoir et d'organiser les promotions en montant, en prévision, une liste complémentaire pour pallier le fait que certains promus seraient avérés déjà intégrés.

Responsabilité du MAAP

D'autant plus, le ministère des Finances avait prévenu en 2008 qu'aucun rattrapage des retraites ne serait possible : la lettre N°823 du service des pensions du ministère des Finances, adressée le 21 Mars 2008 aux services et bureaux des pensions ministériels, précise dans son dernier alinéa que la pension peut être révisée « lorsqu'un texte législatif ou réglementaire prévoit expressément un effet rétroactif permettant de modifier la carrière des agents déjà mis à la retraite ».

Nous ne pouvons accepter que les agents soient ainsi spoliés dans leurs droits et nous avons exigé, avec l'intersyndicale (FSU-CGT-FO) présente à la CAP, que tous les arrêtés soient antidatés à la date effective d'avancement de grade. Pour ceux qui ont été intégrés dans les régions, nous avons sommé le MAAP d'intervenir auprès de chaque Conseil Régional concerné afin que soient pris en compte ces avancements de manière rétroactive.

Dans le même temps, les bureaux régionaux du SNETAP, ainsi que les FSU régionales, engageront de leur côté les négociations nécessaires auprès de ces mêmes Conseils régionaux.

Enfin, l'intersyndicale a demandé solennellement au secrétariat général que des dispositions à caractère législatif ou réglementaire soient prises pour que les agents promus dans leur carrière d'origine au titre de 2008, 2009 et 2010, et pénalisés de fait par l'incurie de notre administration, voient leur revalorisation indiciaire consécutive à un avancement de grade tardivement prononcé par le ministère de l'agriculture, prise en compte dans

le calcul de leur retraite. Il est en effet inadmissible que les responsables de l'administration centrale se déchargent de leurs responsabilités en nous renvoyant aux décisions du Tribunal Administratif!

Les agents concernés sont de moins ne moins nombreux au fur et à mesure des demandes d'intégration à la Fonction Publique Territoriale, cependant le Service des ressources Humaines a le devoir de continuer à organiser le suivi des carrières de ceux qui ont choisi le statut de détaché. En effet, même s'il s'agit d'un détachement de longue durée, ils restent fonctionnaires du MAAP et doivent, comme tout détaché, avoir un double avancement : celui de leur employeur d'origine et celui de leur employeur actuel (le conseil régional).

Comme nous l'avons fait l'an passé, nous veillerons à ce que le service des Ressources Humaines

ne prétexte ni leur faible nombre, ni du manque de personnel de ses propres services (entre le déplacement des agents vers des tâches différentes, et le départ en retraite d'autres, il ne reste quasi plus personne ayant une expertise en continu de ce corps.).

Nous ne laisserons pas l'incurie des services de l'État organiser l'abandon d'une partie des personnels des lycées, nous ne laisserons pas l'incurie de ces services continuer à spolier les retraités partis avec une pension amoindrie du fait de la non prise en compte de l'avancement auquel ils avaient droit et qu'ils ont obtenu à retardement, nous ne laisserons pas cette incurie mise en œuvre au niveau de l'État se laver les mains des carrières retardées des agents intégrés par les Conseils régionaux avec un grade en-dessous de celui auquel ils devraient être !





VIE SYNDICALE

Elections

CCP des emplois de direction des EPLEFPA. 17 novembre, votez SNETAP-FSU

Le mandat des représentants à la CCP des personnels de direction arrive à son terme. Une nouvelle élection se déroule jusqu'au 17 novembre.

Ce vote représente un moment capital pour les personnels de direction, car cette commission consultative paritaire (CCP) est obligatoirement consultée pour toute décision concernant les nominations dans les emplois de direction, les avancements, les mutations, y compris celles qui sont prononcées dans l'intérêt du service et les retraits d'emploi.

Les candidats qui figurent sur la liste présentée par le SNETAP-FSU se présentent avec un bilan et des propositions.

Des progrès avérés

Une participation active et assidue

à toutes les CCP a permis aux représentants du SNETAP-FSU d'intervenir au mieux de l'intérêt des collègues notamment en ce qui concerne leurs promotions et leurs mutations. Les représentants sont parvenus, à force d'opiniâtreté, à faire sauter certains verrous mis par l'administration, afin de permettre une plus grande équité entre toutes les catégories de directeurs.

Des blocages à faire sauter

En effet, certaines dispositions administratives s'opposent toujours aux principes d'équité et de justice, défendus par les élus du SNETAP :

- Avec la déconcentration, les avis non motivés des DRAAF sont devenus prépondérants sur toute promotion et toute mutation.

Nous combattons inlassablement cette disposition pour exiger des motivations écrites et portées à la connaissance de l'intéressé avec la possibilité de se défendre.

- Le rôle des IGAPS devient prépondérant, avec un manque de transparence. Le SNETAP a demandé et obtenu qu'un bilan soit réalisé par l'administration pour un encadrement et une harmonisation de la démarche.
- Un mouvement équitable, dans un calendrier qui permette un déménagement et une prise de fonction dès la mi-août.
- Les directeurs adjoints sont laissés pour compte, notamment dans les promotions. Le SNETAP considère pour sa part que les adjoints doivent bénéficier de l'égalité de traitement dans la

mesure où ils remplissent les conditions réglementaires.

- Des critères objectifs et transparents pour permettre à chacun de pouvoir avancer, sans blocage, et progresser sur toute la durée de sa carrière. Pour autoriser un maximum de collègues (directeurs et adjoints) à atteindre l'indice terminal de l'emploi et au plus grand nombre de passer à la « Hors Echelle A », nous demandons des mutations et des promotions équitables qui valorisent les parcours ou les efforts de chacun. Le SNETAP est la mémoire des personnels face à une administration anonyme.

Pour toutes ces raisons, pour le renouvellement de la CCP des personnels de direction, avant le 17 novembre, votez SNETAP-FSU.

Election des CTP, directions inter-régionales de la mer. 25 novembre 2010, votez FSU (Snetap-Snamer)

Un syndicalisme pragmatique et efficace, c'est ce que propose la FSU au travers de ses syndicats, SNETAP et SNAMER, qui travaillent à l'amélioration du service public de la Mer.

Dans les conseils d'administration des établissements, dans les CAP et auprès des différentes directions ministérielles, le SNETAP-FSU oeuvre pour la défense de tous les personnels sans aucune distinction. Sa force de conviction et son pragmatisme lui ont permis d'être entendu sur de nombreux dossiers et d'obtenir des avancées significatives pour les personnels :

- renforcement des équipes de surveillance par la création de postes d'assistants d'éducation
- ouverture de postes au concours PLPA

dans les disciplines générales et mise en place de sessions de préparation au concours PLPA

- prise en compte des services mixtes EN/Agriculture/Ministère de l'Équipement pour la transformation des contrats CDD en CDI
- possibilité pour les ex OEA surveillants d'accéder au concours interne TEPETA Vie Scolaire
- alignement de l'indemnitaire (IAT) des OEA surveillants sur celle des adjoints administratifs de l'enseignement
- création de postes de directeurs adjoints
- délégation de crédits supplémentaires pour la formation continue des personnels
- obtention de l'heure de première

chaire pour les classes de baccalauréat professionnel

- création de référents disciplinaires (en pont, en machine et pour les disciplines générales) pour l'appui pédagogique
- mise en place de groupes de travail pour la mise en oeuvre du Bac Pro
- accès sur dossier des élèves de Bac Pro CGEM et EMM aux formations d'OCQP et d'OCQM dispensées dans les Hydros de Marseille et de Nantes...
- création de BTS dans les LPM avec l'ouverture du premier BTS Electro-Technicien à la rentrée 2012.

Pour obtenir de nouvelles avancées et poursuivre ce travail syndical, le 25 novembre, votez FSU (Snetap-Snamer).

