

actu

Projet de loi relatif
à la formation professionnelle
**Quand un projet de loi
en supplante un autre !**

L'enseignement agricole

dossier

Administratifs :
il est urgent d'agir !!

CCF à 80% en CAPA : c'est non !



Dans le cadre de la rénovation du CAPA, la DGER a dévoilé les évolutions concernant la formation et l'évaluation de ce diplôme.

Elle propose d'abord le passage du CCF à 80%. Si l'administration tente régulièrement d'augmenter la part du CCF dans la délivrance des diplômes, cette proposition est une provocation alors que le projet stratégique propose une expertise de l'évaluation et qu'à l'EN le choix du tout CCF est remis en cause.

Sur la formation, la DGER propose de passer les **heures non affectées** à un tiers du volume horaire auquel s'ajouteraient 6 semaines à disposition des établissements, prises sur les périodes de stages,

pour réaliser des cours, des TP, des visites ou davantage de stages... l'utilisation de ce "non affecté" relevant du seul choix des équipes pédagogiques.

Pour le SNETAP ces propositions remettent en cause l'égalité de traitement des élèves et le maintien d'un diplôme national.

Avant que le projet stratégique ne soit mis en œuvre, la DGER, décide par le biais d'une Commission Nationale Spécialisée d'un changement radical du mode d'évaluation et de formation. Pour le SNETAP ces propositions ne dépendent pas d'une simple rénovation de diplôme mais relèvent à minima d'un projet stratégique.

Sommaire

n°360 • Janvier 2014

Actu.....	2
CCF à 80 % en CAPA : c'est non !.....	2
Avril 2014 :	
27 ^e congrès du SNETAP.....	2
Le projet de loi relatif à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale : quand un projet de loi en supprime un autre !.....	8
Dossier - Administratifs :	
il est urgent d'agir !!	3
La catégorie C, une priorité pour le gouvernement ?.....	3
13 février 2014 - les personnels administratifs prennent la parole : journée d'expression et de réflexion vers l'action !.....	4
Le fonctionnement des CAP Pour un véritable travail paritaire.....	5
CIGEM des Attachés ou comment en faisant miroiter des promotions aléatoires, on obtient sans peine la création d'un corps interministériel.....	6
Dotation ATLS, bas les masques !.....	7
Edito	8

L'Enseignement Agricole est la revue du Syndicat National de l'Enseignement Technique Agricole Public - 251, rue de Vaugirard - 75732 PARIS Cedex 15 - Tél. : 01 49 55 84 42 - Fax : 09 72 16 40 90 - www.snetap-fsu.fr - snetap@snetap-fsu.fr - Responsable de la publication : Jean-Marie Le Boiteux - Coordonnateur de la publication : Arnaud Leroux - Maquette, mise en page et impression : Bordessoules Impressions - BP 42 - 17413 Saint-Jean-d'Angély Cedex - Dépôt légal : janvier 2014 - CCP 995-94 K Paris - Commission paritaire des papiers de presse 0613 S 06513. Ce numéro est imprimé sur papier 100 % recyclé en France.

Avril 2014 :

27^e congrès du SNETAP



Du mercredi 9 au samedi 12 avril, le LEGTPA d'Arras (Pas de Calais) accueillera le 27^e congrès du SNETAP-FSU.

Le congrès d'un syndicat est un moment très fort car il est le lieu où, à la fois on fait le bilan de son activité et le constat des résultats des luttes qu'il a conduites, mais aussi où l'on construit les mandats qui détermineront ses lignes d'action pour les 3 années à venir.

Mais un congrès c'est d'abord un moment convivial où les adhérents du syndicat peuvent se rencontrer entre eux et échanger en direct avec ses responsables.

250 délégués, venus de toute la France métropolitaine et de l'outremer vont ainsi

confronter durant 4 jours leurs expériences et leur vécu pour construire les revendications nécessaires au développement des services publics, de l'enseignement agricole, des carrières et des conditions de travail de ses personnels.

Mais un congrès ne peut être riche que des apports de ceux qui y contribuent. Aussi il est important que chaque syndiqué s'approprie son propre syndicat et soit un véritable acteur de son avenir.

Cela commence par la participation aux congrès régionaux qui se dérouleront dans les semaines qui précèdent, puis aux réunions de section qui désigneront les délégués au congrès national.

Au congrès national, des réunions catégorielles permettront à chacun d'échanger sur ses conditions de travail, l'exercice de son métier, ses conditions salariales ou son déroulement de carrière... La réunion de commissions permettra ensuite d'élaborer les motions qui seront soumises au vote du congrès, sur les 4 thèmes suivants :

- corporative
- politique scolaire et laïcité
- pédagogie et vie scolaire
- vie syndicale

Ces motions définiront les mandats du SNETAP-FSU pour les 3 années à venir.

Alors, pour faire vivre notre syndicat, soyons nombreux à Arras.

Administratifs : il est urgent d'agir !!

Quelle est aujourd'hui dans l'Enseignement Agricole Public, la situation des agents administratifs ? Quelles évolutions statutaires ? Quelles conditions de travail ? Ce dossier fait le point sur les revendications portées par le SNETAP, sur les actions qu'il a initiées et surtout sur ce qui nous reste collectivement à faire pour améliorer la carrière et la vie au travail de toutes et tous !

Ont participé à ce dossier : Caroline Brukhanoff, Sylvie Debord et Frederic Chassagnette.

La catégorie C, une priorité pour le gouvernement ?

Encore une fois, il y a loin de la parole aux actes ! Et pourtant, le 26 juillet 2013, le journal Le Figaro titrait : "Hausse de salaire en vue pour un fonctionnaire sur deux en 2014 !"

Le gouvernement a voulu faire un effet d'annonce en proclamant qu'il donnait la priorité à l'amélioration des plus bas salaires de la Fonction Publique.

La FSU avait porté le mandat d'une discussion sur l'ensemble de l'architecture des rémunérations de la Fonction Publique et pour une revalorisation du point d'indice avec son indexation sur les prix, mais elle n'a pas été entendue. Elle a toutefois soutenu l'idée d'un minimum de traitement à 1700 euros (soit le salaire minimum pour tous, public/privé) pour la fin des corps organisés en 4 grades (tel celui des adjoints administratifs) par la suppression des deux premiers avec la revalorisation des 2 grades supérieurs actuels.

De plus pour la FSU, parler salaire, c'est parler de l'ensemble de la rémunération et, à ce titre, elle est depuis toujours opposée à son fractionnement entre salaire et indemnitaire qui est variable et n'est pas pris en compte pour le calcul de la retraite.

Là encore, les propositions de la FSU n'ont pas trouvé d'écho auprès de la Fonction Publique... Une vie décente pour les 1 645 000 de fonctionnaires en catégorie C n'est en fait pas la priorité de ce gouvernement qui a fait d'autres choix budgétaires et qui se satisfait d'avoir mis "hors d'eau" du relèvement annuel du SMIC le pied de grille pour... deux années !

Tour de passe-passe

La première proposition du ministère de la Fonction Publique était tout à fait révoltante

La catégorie C, une priorité pour le gouvernement ? (suite)



car les gains qui apparaissent à la lecture de la grille se trouvent annulés par le calcul de l'avancement ! Toutes les organisations syndicales se sont élevées contre.

La ministre a été contrainte de reprendre ses calculs... Mais en y regardant de près, on comprend que le gouvernement soit très content de sa nouvelle proposition car c'est un véritable tour de passe-passe !

En effet, il peut annoncer un gain, dès

le 1^{er} janvier 2014, pour chaque agent car la majorité d'entre eux verra sur sa feuille de paie une augmentation brute mensuelle entre 4,63€ et 50,93€ (en moyenne 32,41€ ou 37,04€ bruts) !

C'est tout à fait insuffisant, comme est insuffisante la réduction de la durée des grades (22 ans pour l'échelle 3, 26 ans pour les échelles 4 et 5, et 20 ans pour l'échelle 6) : quel sens cela a-t-il quand le véritable barrage au passage d'un grade à l'autre est le double problème des ratio promus-promouvables terri-

blement bas (ils seront révisés en fin d'année pour la période 2015-2018) et dont il est à craindre qu'ils n'évoluent guère, et l'obligation d'être "proposé" par son chef de service ?

Tour de passe-passe aussi parce que cela diminuera d'office le nombre d'agents bénéficiant de la GIPA (Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat : pour la toucher en 2013, il fallait avoir acquis moins de 14 points d'indice depuis la fin de l'année 2008 avec le passage d'échelon). En 2011, elle a concerné 74 000 agents dont une majorité de la catégorie C.

Tour de passe-passe encore parce que cela coûtera plus cher aux autres fonctions publiques - et en particulier à la FPT - qu'à la Fonction Publique de l'Etat ! En effet, les agents de l'Etat sont plus nombreux dans les échelles 5 et 6, les moins dotées en point d'indice au 1^{er} janvier 2014, alors que la majorité des agents territoriaux relèvent des échelles 4 et 5 qui auront de 7 à 8 points d'indice de plus. Et comme l'Etat emploie environ 500 000 agents de la catégorie C et que les collectivités en font travailler 1,4 million, cela lui coûtera à peu près 200 millions d'euros alors que la somme déboursée dans la FPT sera presque trois fois plus élevée... Le ministère du budget a donc tout lieu de se réjouir en effet...

Tour de passe-passe enfin car un cer-

13 février 2014 - les personnels administratifs prennent la parole : journée d'expression et de réflexion vers l'action !



Le SNETAP-FSU, syndicat multi-catégoriel, invite les administratifs de l'enseignement agricole public technique et supérieur à une journée d'expression et de réflexion, le 13 février prochain, qui portera sur les problématiques récurrentes qui exaspèrent les personnels administratifs face au mépris de leur administration de tutelle, telles que :

- la détérioration de leurs conditions de travail,
- l'inadmissible réduction de leur perspective de carrière,
- la méconnaissance de leurs statuts et de leurs missions,

- l'inexorable diminution des postes de titulaires non compensée...

Cette journée constituera un espace d'échanges essentiel pour la construction de revendications communes à l'ensemble des personnels administratifs, quel que soit leur statut, et débouchera sur la détermination d'une ou plusieurs actions fortes afin que ceux que l'Administration ignore, pour ne pas dire qu'elle méprise... puissent se faire entendre !

A consulter sur le site du SNETAP, en complément à ce dossier spécial « personnels administratifs » : un témoignage sur « Le quotidien d'un administratif militant syndical dans l'Enseignement Agricole Public ».

Le fonctionnement des CAP

Pour un véritable travail paritaire

tain nombre de gazettes peuvent titrer comme le Figaro, en s'inspirant de la Fondation IFRAP le 6 septembre 2013 (Think tank* aux ordres de la pensée libérale actuelle qui se prétend lui-même "laboratoire d'idées innovantes") : Rémunérations dans la Fonction Publique : la fuite en avant ?

Jeu de bonneteau

Ainsi la boucle est bouclée : la catégorie C est "revalorisée", le coût de la GIPA est transféré et même diminué, et la majeure partie de la dépense n'est pas supportée par l'Etat !

Contrairement à d'autres organisations qui considèrent ces propositions comme une avancée, et même si au 1^{er} janvier 2015, 5 points d'indice nouveau majoré seront attribués à chaque échelon de la grille, pour la FSU c'est une stagnation doublée d'une mascarade.

Elle réitère ses revendications, insiste sur le fait que le rattrapage de tout ce qui a été perdu doit être réellement regagné, chaque corps doit n'avoir que deux grades, les taux pro-pro doivent être relevés afin que chaque agent déroule sa carrière et double sa rémunération, les primes doivent être intégrées dans la grille et donc au traitement (et donc la retraite additionnelle doit disparaître).

Le gouvernement pense avoir rétabli le calme sur les deux fronts : la colère montait dans les rangs des fonctionnaires, le feu paraît rester sous la cendre ; et les adorateurs de l'austérité, s'ils sont honnêtes, devraient être satisfaits... Mais nous voyons déjà que cela ne leur suffit pas ! Alors nous laisserons-nous faire nous aussi ? Nous devons dans les semaines et les mois qui viennent montrer que nous n'apprécions pas le jeu de bonneteau et que nous n'en sommes pas dupes !

* Définition de "think tank" : structure de droit privé, relativement informelle regroupant des experts (réels ou supposés) diffusant des propositions dans les domaines économiques, sociaux, politiques publiques... La mouvance libérale y est bien représentée, peut-être parce que le principe vient tout droit des Etats-Unis ?

La fusion des corps administratifs a complètement transformé le fonctionnement des CAP des personnels de l'enseignement. En effet, dans ce nouveau corps qui regroupe tous les agents administratifs travaillant dans l'ensemble des secteurs du ministère de l'agriculture (ONF, ANSES, Offices, ..., compris), les agents de l'enseignement (technique et supérieur) sont aujourd'hui minoritaires et l'administration leur a imposé des procédures bien différentes de ce qu'elles étaient dans les CAP de l'enseignement où le SNETAP avait réussi à construire un véritable travail paritaire face à l'administration. Rien de tel dans les autres secteurs où certaines organisations syndicales se satisfont pleinement de ce "désordre" et de cette perte de réglementation qui leur permet d'obtenir des passe-droits...

Mise en coupe réglée de la parité

La FSU - représentée depuis lors par le SNETAP et le SNUITAM (ex-SYGMA) - ne cesse de se battre pour que l'égalité et la justice règnent dans les CAP afin que la carrière de chaque agent ne soit pas la victime de ces pratiques.

Nous exigeons de l'administration que les commissaires paritaires, représentant l'ensemble de leurs collègues qui les ont élus, puissent avoir accès aux mêmes documents que ceux de l'administration, tant pour l'instruction des situations en amont des CAP ou entre les CAP, qu'en aval pour la diffusion des résultats et des compte-rendus. En effet, les agents attendent d'eux une véritable connaissance de leur carrière, un soutien de leur situation dans la justice et l'égalité et un retour rapide et fiable.

Démarche néfaste

Nous nous sommes particulièrement élevés contre l'opacité organisée par le Secrétariat Général du ministère avec la création des IGIR, puis des IGAPS aujourd'hui, Secrétariat Général très



fier de son "invention" au point de la conseiller à tous les responsables des ressources humaines des autres ministères en présentant cette "innovation" dans le "Guide des Bonnes Pratiques" de Direction Générale de l'Administration de la Fonction Publique pour l'année 2010... ! On y lit même que "Les populations nouvellement concernées par l'activité des IGAPS apprécient globalement la qualité d'écoute et les interventions des membres du réseau"... ! De notre côté, nous avons observé de trop nombreuses dérives et cela n'est pas dû au seul fait que ne nous parviennent que les situations où cela ne fonctionne pas : c'est l'ensemble de la démarche qui est néfaste.

Les IGAPS ont pour mission d'établir un filtre, voire un barrage, entre les listes d'agents promouvables et les organisations syndicales (FSU, CGT, ...) travaillant avec des critères objectifs, en créant des listes d'agents choisis parmi ceux qui ont été "proposés" par leur chef de



service. C'est la mise en coupe réglée de la parité, fondement de la gestion des corps de fonctionnaires de la Fonction Publique de l'Etat. A diverses reprises, nous avons demandé la transmission officielle des critères utilisés par les IGAPS : nous n'avons jamais eu de réponse claire, explicite et sans équivoque ! De fait, leurs propositions sont opaques et inéquitable : certains d'entre eux font des listes classées, d'autres pas, certains vont voir tous les agents, d'autres seulement ceux qui le souhaitent, certains écoutent sincèrement les agents et tentent de leur trouver des solutions, d'autres pas, certains annoncent leurs critères (personnels ?), d'autres ne répondent pas, certains insistent auprès des chefs de service qui n'auraient pas fait de propositions pour qu'ils le fassent, d'autres pas, et pourtant tout cela se retrouve nationalement dans la même CAP et est considéré avec le même niveau d'attention...

Torpillage en règle

D'autres dysfonctionnements ont été organisés volontairement par le Service des Ressources Humaines : la création des MAPS qui morcellent chaque corps en simili corps territorial sans aucune recherche d'égalité entre elles puisque l'administration elle-même n'en connaît rien (sinon le périmètre géographique), ne serait-ce que les pyramides des âges et des anciennetés ; la prétendue "règle" des trois ans à passer dans un poste avant d'avoir la permission de muter quelle que soit sa situation personnelle ; la fin de la demande de principe donc

la non parution des postes vacants ou susceptibles de l'être ; la décision unilatérale selon laquelle chaque poste est devenu "à profil" qui contraint les agents à se présenter au chef de service qui choisira le paon qui fait le mieux la roue, l'agent qui paraîtra le plus compétent peut-être mais sans doute aussi le plus malléable ; tout cela rend la possibilité de muter particulièrement aléatoire. Et alors que l'administration prend toujours comme premier prétexte pour la fusion des corps, la mobilité !

A chaque fois que la FSU rejette cette opacité et ce torpillage de la parité, demande une clarification de la situation, il nous est rétorqué que les corps administratifs (Adjoints et SA) seraient trop importants pour que quiconque puisse prétendre connaître l'ensemble de ces corps (pyramide des âges, nombre d'agents dans chaque échelon, nombre d'agents n'ayant pas eu de promotion depuis x années, touchant la GIPA, entrés tôt, entrés tard, dans la FP, proches de l'âge de la retraite, l'ayant dépassé, ...). Or, les corps enseignants le sont aussi et pourtant les agents élus ont une parfaite connaissance de la carrière de ceux dont ils sont les représentants.

En conséquence, cela est bien la preuve que la raison de cette gestion qui transforme les CAP en chambres d'enregistrement, n'est pas celle du nombre !

Aujourd'hui, c'est bien à une attaque en règle du paritarisme, du statut de la fonction publique, de la mobilité (ici détournée dans l'unique sens des desiderata de l'administration et pas dans celui des

agents et d'un meilleur service au public) que se livrent le service des ressources humaines et la DGER.

Pour le changement, l'énergie de tous est nécessaire !

Le SNETAP et le SNUITAM s'opposent énergiquement à cette individualisation des carrières qui réécrit les règles statutaires, ne permet pas d'assurer forcément un meilleur service public et crée de la souffrance chez les agents. C'est pourquoi ils veulent que soit refondée la gestion des personnels de notre ministère dans une plus grande harmonie collective.

Ils exigent exactement le contraire de tout cela, c'est-à-dire une harmonisation qui préserve les droits et les devoirs des commissaires paritaires élus par leurs pairs afin qu'une véritable égalité entre les personnels puisse être mise en place comme elle existe dans les corps enseignants pourtant plus nombreux encore. En effet, elle ne peut exister sans que les représentants syndicaux aient une vraie connaissance des corps. C'est seulement avec la mise en place de critères de justice collective que vivra l'égalité pour chacun. Il est donc indispensable de permettre aux représentants élus des personnels dans ces commissions, d'avoir cette appropriation afin que la parité soit réellement mise en œuvre.

Tout cela ne se fera pas sans l'énergie de tous !

CIGEM des Attachés ou comment en faisant miroiter des promotions aléatoires, on obtient sans peine la création d'un corps interministériel

Le Ministère de l'Agriculture a décidé d'adhérer au Corps Interministériel à Gestion Ministérielle des Attachés. A cette avancée vers la modernité de la Fonction Publique (moins de corps donc plus d'efficacité... !), a été attachée la promesse du GRAF, soit le grade à accès fonctionnel, et une amélioration du passage de B en A.

La FSU (SNETAP et SNUITAM) a contesté dès l'automne 2012 le lien fait entre le CIGEM, création catégorielle imposée à tous, et le GRAF qui ne bénéficiera qu'à quelques uns.

En même temps, l'administration avait fait miroiter grâce au CIGEM, une amélioration du passage de B en A. Pour la FSU, cette manière d'adosser des gains de requalification à des changements statutaires est une façon assez peu élégante de forcer la main aux représentants des personnels. Et c'est d'autant moins élégant que le nombre de promotions décidées lors de la CAP de décembre 2013 était ridicule...

Dotation ATLS bas les masques !

Les décisions gouvernementales qui ont prôné nombre d'années durant le non remplacement d'un fonctionnaire sur deux ont généré un surcroît de travail dans tous les services administratifs de l'enseignement agricole public. Pour le SNETAP, le temps est clairement venu de stopper l'hémorragie, de sortir du mépris à l'égard des agents qui aujourd'hui pour nombre d'entre eux souffrent au travail. Pour l'Administration, cela ne va manifestement toujours pas de soi...

Et si on objectivait à nouveau les dotations en personnels ?

Constat de départ : la DGER n'ayant pas ou se refusant à avoir une connaissance véritable de ce que les services administratifs accomplissent au quotidien, ainsi que de l'importance des tâches qui sont les leurs, la réalité vécue dans nos services est largement sous-évaluée et n'avait pas été revue de façon contradictoire depuis... 2004 !

C'est sous la pression du SNETAP-FSU que le premier groupe de travail s'est réuni le 08 juillet 2011 pour l'obtention de critères clairs sur les dotations ATLS (Administratifs - Techniciens - personnels de Laboratoire et de Santé). Six autres groupes se sont succédé jusqu'au dernier le 22 novembre 2013.

Le premier document proposé par l'administration différenciait les fonctions relevant de la compétence de l'Etat directement liées à l'enseignement scolaire (LEGTA) de celles relevant de la gestion de l'EPLFPA, en excluant les fonctions relevant des missions décentralisées telles par exemple que l'accueil, la gestion de la restauration, de l'hébergement... Il partageait aussi les missions selon leur nature entre les différentes catégories d'agents (A, B, C).

La DGER a tout d'abord joué le jeu, les organisations syndicales ayant posé des conditions avant d'accepter d'engager ce travail, et recensé sur le terrain auprès d'une dizaine d'établissements, les missions des administratifs avec la quantification du temps pour l'exécution



de chaque tâche. Le SNETAP-FSU a fait le même travail en parallèle auprès du même nombre d'établissements.

Des négociations rudes et qui n'ont toujours pas abouti...

Elles ont tout de même permis de dénoncer globalement la nette sous-évaluation du temps de travail préconisé par le Ministère... jusqu'à 60% de sous-estimation pour certaines tâches (cf. site Internet du SNETAP), ou encore l'alourdissement des budgets des lycées par un recours à des agents contractuels et à des contrats aidés. Elles ont également permis la prise en compte de certaines missions oubliées, ainsi qu'une nouvelle

quantification du temps d'exécution de certaines tâches.

Le SNETAP-FSU a rappelé que dans le cadre de la diminution inexorable des postes, les agents de catégorie C n'assuraient pratiquement plus de tâches d'exécution et qu'il n'y avait plus de différenciation nette entre les tâches des B et des C.

Des désaccords ont subsisté (sur le suivi des bourses, le suivi du recrutement des élèves, les missions de secrétaire général d'EPL...) et surtout nous avons mis en évidence la souffrance des personnels et la relation qu'il y a avec la surcharge de travail, cela pour les trois catégories de personnels.

L'unique logique comptable ré-apparaît !

Lors du groupe de travail du 22 novembre 2013, la nouvelle équipe de la DGER a présenté aux organisations syndicales un tout autre document : une grille de dotation globale par régions !

Plus question de critères de dotations précis et quantifiés ! Plus question de dotations par établissement !

Il s'agit à présent d'utiliser les moyens existants et non de répondre aux besoins après les avoir quantifiés objectivement... Inacceptable ! Courant décembre, le SNETAP a saisi le Cabinet du Ministre sur cette attitude de rupture de la DGER... et compte également porter le mal-être des agents devant le CHSCT Ministériel. Nous ne renoncerons pas !

Meilleurs vœux pour 2014

Si je devais vous adresser mes vœux pour 2014, ce serait ceux d'une augmentation salariale, de meilleures conditions de travail, d'un service public renforcé, d'une meilleure réussite des élèves, étudiants, apprentis ou stagiaires que vous avez sous votre responsabilité. Bref, je vous souhaiterais pour 2014, tout ce que nous n'avons pas eu en 2013.

Las, les vœux du Président de la République sont passés par là, balayant en quelques minutes l'espoir de nombre d'entre nous qu'une politique plus sociale, tournée vers la réduction des inégalités et des injustices viendrait supplanter celle que nous avons subie depuis des années.

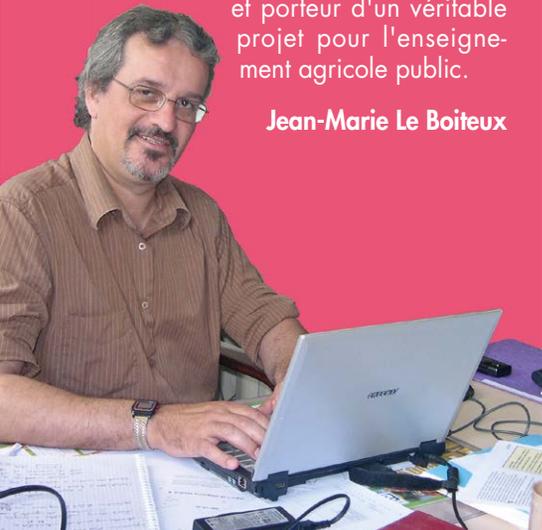
Les espoirs de 2012, fortement déçus par les politiques mises en œuvre en 2013, provoquent l'exaspération et la désespérance, incitant nombre de nos concitoyens à se tourner vers ceux qui profèrent des solutions simplistes et font le terreau de l'extrême droite.

Il est de la responsabilité des organisations syndicales d'apporter des réponses crédibles aux interrogations des salariés, pour démontrer que ce n'est pas dans ces idéologies que se trouvent les solutions aux maux de notre société. C'est le sens de l'initiative intersyndicale du 29 janvier.

Dans l'enseignement agricole, le projet de loi d'avenir, celui sur la formation professionnelle et les conditions de mise en œuvre de la déprécarisation augurent mal d'une inflexion politique attendue, celle qui renforcerait le service public et améliorerait la situation de ses personnels.

2014 sera aussi l'année du 27^e congrès du SNETAP que je nous souhaite dynamique et porteur d'un véritable projet pour l'enseignement agricole public.

Jean-Marie Le Boiteux



Le projet de loi relatif à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale :

Quand un projet de loi en supplante un autre !

Le gouvernement qui souhaitait l'adoption par les assemblées avant le 28 février du projet de loi d'Avenir pour l'Agriculture, a été conduit à faire le choix de repousser la discussion au sénat après les élections municipales.

Outre le volet relatif au développement de l'apprentissage traité dans le bulletin n°359 de « l'enseignement agricole », ce projet de loi, reprend l'accord de l'ANI - Accord National Interprofessionnel - relatif à la formation professionnelle, à son financement et au contrôle ainsi que la transposition de l'acte III de la décentralisation de compétences aux régions en matière de formation.

Il propose un nouveau modèle de financement de la formation professionnelle fondé sur une contribution unique des employeurs à hauteur de 0,55% de la masse salariale des entreprises de moins de 10 salariés et de 1% pour celles de 10 salariés et plus.

Il introduit le compte personnel de formation (CPF) qui permet de financer des formations à l'acquisition de qualification, certifications et diplômes en lien avec les besoins de l'économie et la sécurisation des parcours professionnels des salariés et qui se substitue au DIF. Le CPF octroie un droit cumulable de 150 heures sur 9 années (au lieu de 120 pour le DIF), ouvert dès l'entrée dans la vie professionnelle jusqu'à la retraite et attaché à

la personne. Ces droits à formation sont comptabilisés en heures et mobilisables quelque soit la situation du salarié ou du demandeur d'emploi. La caisse des dépôts et consignation en sera l'organisme gestionnaire.

Les contrats de professionnalisation - CP - seront élargis aux salariés relevant de contrats uniques d'insertion - CUI - ou de structures d'insertion par l'activité économique - SIAE -. Les périodes et les objets des CP seront étendus pour renforcer leur ambition qualifiante ou certifiante et pour mieux répondre à leur objet.

Outre la responsabilité des personnes handicapées, des personnes placées sous la responsabilité de la justice, des Français établis hors de France et des personnes pour lesquelles sont organisées des actions de lutte contre l'illettrisme, les Régions disposeront de nouvelles attributions relatives à l'habilitation d'organismes pour des actions de formation en direction de publics jeunes et adultes en difficulté. Les bases de services publics régionaux de la formation professionnelle et de l'emploi sont ainsi posées.

En revanche, rien de nouveau pour assurer la pérennisation financière de nos centres de formation publics et pas davantage pour sortir de la précarité nos collègues des EPLEFPA travaillant en centre de formation pour apprentis ou en centre de formation professionnelle et de promotion agricoles.

Combattre les idéologies de l'extrême droite Tous à Paris le 29 janvier !

Meeting organisé par la CGT, la FSU, Solidaires, l'UNEF, la FIDL et l'UNL

(transport et hébergement pris en charge par la trésorerie nationale)