



Négociations protocole CFAA CFPPA

Les contractuels ne deviendront pas les intérimaires de la formation

L'enseignement agricole



Le Dispositif National d'Appui : les conséquences des politiques d'austérité

actu

dossier

Année Bac Pro, les 10 propositions du Snetap-FSU pour la voie professionnelle



Le Snetap-FSU a lancé en début d'année 2016 un chantier de réflexion sur la réforme de la voie professionnelle et plus particulièrement sur le Bac Pro 3 ans. Avec différent-e-s acteurs et actrices de l'Enseignement Agricole Public (élèves, parents, professionnel-le-s, chercheur-euse-s, ...), il a réalisé, au travers de plusieurs rencontres, un bilan de la Rénovation de la Voie Professionnelle (RVP), en œuvre depuis 2009. Il a ensuite dressé des perspectives pour les élèves et les apprenti-e-s de la voie professionnelle. A partir de ce travail de bilan et d'analyse, il a enfin élaboré des propositions d'évolution de cette réforme. Le 26 janvier 2017, en clôture de ce chantier « 2016 Année Bac Pro », nous

avons présenté et détaillé devant plus de 80 personnes, les 10 propositions simples, issues de ce travail de fond, que nous estimons aujourd'hui nécessaires pour la réussite de tous – toutes les élèves de la voie professionnelle. En présence de la Directrice de Cabinet de Stéphane LE FOLL et de la DGER, les personnels se sont exprimés pour qu'enfin l'administration entende les attentes des acteurs de la voie professionnelle. Ces 10 propositions sont aujourd'hui publiées sous la forme d'un livret que vous pouvez retrouver sur le site du Snetap-FSU et que nous porterons dans les semaines à venir auprès des instances et des élu-e-s. <http://www.snetap-fsu.fr/Voie-professionnelle-les-10.html>

Sommaire n°387 • Février 2017

Actu	2
Année Bac Pro, les 10 propositions du Snetap-FSU pour la voie professionnelle	2
PPCR enseignants et CPE Du retard à l'allumage	2
Négociations protocole CFAA CFPPA Les contractuels ne deviendront pas les intérimaires de la formation	8
Dossier - Le Dispositif National d'Appui : les conséquences des politiques d'austérité	3
Le Dispositif National d'Appui : où est le changement ?	3
Du SNA au DNA, par Eduter ou le PRI ?	4
Pas de formations à distance sans le CNPR	4
La Mastérisation au milieu du gué	5
L'enseignement supérieur agricole : un millefeuille administratif où la démocratie devient un luxe	5
Personnels de Formation et Recherche Une exigence de reconnaissance	6
TFR : 2017... Année du passage au RIFSEEP	6
Les personnels de l'Enseignement Supérieur Agricole en quelques chiffres	6
Personnels administratifs, une reconnaissance attendue (rémunération, dotation, ...)	7
Précarité : encore et toujours...	7
IPAC or not IPAC	7
Enseignant-e-s chercheur-e-s, quel périmètre pour le protocole PPCR ?	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 : février 2017 - CCP 995-94 K Paris - Commission paritaire des papiers de presse 0613 S 06513. Ce numéro est imprimé sur papier 100% recyclé en France.

PPCR enseignants et CPE

Du retard à l'allumage

Qu'est-ce qui a changé sur la paye des enseignants et des CPE, au 1^{er} janvier 2017 ? Réponse : RIEN ! Alors que dans le protocole PPCR (Parcours professionnels, carrières, rémunérations), il était prévu une dizaine de points d'indice de plus à partir du 1^{er} janvier 2017, l'observation de la paye versée le 27 janvier a montré, au mieux une somme identique à celle de décembre, mais dans certains cas une diminution de 1 à 2 euros (dû à l'augmentation de la cotisation retraite). Le phénomène a été le même pour tous les enseignants de l'éducation nationale.

Le SNETAP-FSU a interpellé le Ministère de l'agriculture sur cette question. Et voici la réponse : La mise en œuvre de PPCR a été gérée directement par la direction des finances publiques et non par le Ministère. Soi-disant débordée par le nombre de dossiers à traiter, elle a préféré reporter en partie sa mise en œuvre. Au premier janvier, elle n'a effectué que le « transfert prime-points »

qui consiste à augmenter le traitement indiciaire de 4 points et de diminuer les primes (ISOE pour les enseignants) d'un montant équivalent (13,92€) : sur la paye, l'effet est donc neutre. Par contre, les 6 à 7 points supplémentaires (qui constituent donc un gain net d'environ 25 euros mensuels), ne seront réellement effectifs que sur la paye de mars, avec effet rétroactif au premier janvier 2017. On peut s'interroger sur l'incapacité de la direction des finances de gérer un tel dossier alors qu'elle est habituée à traiter chaque mois la paye de plus de 2 millions de fonctionnaires répartis dans plus d'une centaine de corps différents et que les nouvelles grilles sont connues depuis plusieurs mois. A moins qu'il n'y ait une autre raison moins avouable : 25 euros par mois seraient certainement passés assez inaperçus. Par contre 75€ de plus fin mars, ça commence à être visible. Et le 27 mars, c'est à 3 semaines d'échéances électorales majeures. Mais c'est sans doute avoir mauvais esprit que de penser cela !

Le Dispositif National d'Appui : les conséquences des politiques d'austérité

L'Enseignement Supérieur et la Recherche Agricole ont subi, comme les établissements du MENESR, les effets des politiques d'austérité et des réformes mises en œuvre depuis la fin des années 1990 : loi Pacte pour la recherche (2006), loi LRU (loi relative aux libertés et responsabilités des universités, 2007), loi pour l'enseignement supérieur et la recherche (2013) avec la création des COMUE - Communauté d'Universités et d'Établissements, auxquelles s'ajoute pour nous la Loi d'Avenir Agricole (2014). Toutes ces réformes reposent sur une transformation fondamentale dans la manière de financer l'enseignement supérieur et la recherche : un transfert de la gestion de la masse salariale, une logique de mise en concurrence imposant le regroupement des établissements, le développement des financements par des appels à projets au détriment des crédits récurrents. Nous avons dénoncé chacune de ces réformes et leurs conséquences sur les établissements, les laboratoires, les services et les personnels et ceci sans réel impact pour les étudiants ou la recherche mais qui favorise le développement de la précarité. Dans ce dossier nous illustrons les conséquences de cette politique sur le Dispositif National d'Appui et la situation des personnels.

Dossier réalisé par Christine Aguilera, Etienne Bacle, Caroline Brukhanoff, Régis Charpentier, Francis Gaillard, Roland Masegosa, Didier Masson, Marie-Pierre Monteil, Claire Pinault, Bruno Polack

Le Dispositif National d'Appui : où est le changement ?

Bel outil destiné à assurer les missions d'appui au système éducatif, de formation et de recherche en éducation, le Système National d'Appui (SNA - programme de support de l'enseignement supérieur agricole, à l'enseignement technique agricole) était pourtant opaque en terme d'objectifs, de financement et de gouvernance, pour les utilisateur-riche-s potentiels mais aussi pour les acteur-riche-s eux-mêmes. Et nous avons régulièrement demandé des éclaircissements.

Or, quelle n'a pas été notre surprise de voir sortir une note de service (NS DGER 2015/1132) en décembre 2015 remodelant le SNA en Dispositif National d'Appui (DNA), et ceci sans aucune discussion préalable dans les instances.

Le SNA laissant la place au DNA, la transformation était significative. Le DNA devenait un des dispositifs d'aide à l'enseignement technique parmi d'autres (différents réseaux ministériels, 1/3 temps, ...), avec des appels à proposition

pour des actions structurelles ou thématiques, permanentes - mais conventionnées annuellement, et une ouverture à tous les établissements du supérieur.

Avec cette évolution, on allait voir ce qu'on allait voir...

Mais au final c'est à une totale désorganisation que semble avoir abouti la décision prise. Plus personne ne sait comment et par qui les orientations sont prises, les cahiers des charges sont envoyés aux établissements du sup avec de plus en plus de retard et personne dans les lycées ne sait réellement à qui il doit faire appel pour solliciter un appui, pour lequel du reste il a peu de chance d'avoir des réponses compte tenu du manque d'abondement budgétaire pour ce genre de besoins. Le SNA était totalement illisible au niveau du pilotage, des choix stratégiques, des attributions de projet, et de l'évaluation. Au final, en quoi y aurait-il changement ?

A titre d'exemple le retard pris depuis la « réor-

ganisation» sur le Plan National des Formations, pour 2017, les appels à contribution des établissements du sup ont été demandés en janvier, alors qu'avant cela était en juin de l'année n-1.

Sur le fond, nous nous inquiétons que le rôle de formation continue des agents de l'enseignement technique ne soit pas mieux pris en compte dans ce nouveau dispositif. De nombreuses questions se posent : Comment le lien indispensable entre action de recherche et appui sur le terrain est-il maintenu ? Comment valoriser et diffuser les actions des réseaux thématiques, géographiques ? Comment éviter la perte d'énergie et l'entre-soi, du fait du manque de

crédit formation ? Comment maintenir l'action d'appui, lorsque certains établissements (Eduter-CNPR) sont en grande difficulté ? Comment garantir la visibilité de ce nouveau dispositif ? ...

Pour le Snetap-FSU, aujourd'hui la DGER devrait réfléchir à un "guichet unique" pour l'appui et tenir compte des remontées du terrain, organiser des concertations multipartites et afficher clairement le rôle et les moyens qu'elle assigne à ce DNA.

La DGER s'est engagée à ce qu'une présentation annuelle des actions et des budgets du DNA soit effectuée en CTEA. L'échéance arrive et le Snetap-FSU attend ces éléments.

Du SNA au DNA par Eduter ou le PRI ?

Eduter et le Cnerta, sont historiquement très liés à l'ex-SNA : leur localisation dans AgroSup Dijon les situe de façon idéale pour articuler le support entre le Sup et le Technique, puisque les ressources en Ingénierie et Recherche scientifique comme éducative sont présentes sur place. Il est donc possible d'y concevoir un projet solide et pertinent.

Mais si ce positionnement semble judicieux, beaucoup d'interrogations découlent de la décision récente de restructuration d'Eduter et du Cnerta, et la création de deux nouvelles entités : la DSI et le PRI.

C'est en effet une nouvelle Direction des Systèmes d'Information, qui regroupe maintenant les moyens informatiques du Service du Système d'Information d'AgroSup Dijon et du Cnerta en une direction unique.

Et c'est cette nouvelle direction, associée à Eduter et à la mission des affaires générales, qui forme le Pôle Ressources et Ingénierie (PRI).

Si la fusion des deux services informatiques de l'école AgroSup Dijon et d'Eduter/Cnerta est une opération achevée administrativement, techniquement elle est toujours en cours. Difficile de dire si Eduter et la DSI dans le PRI seront un avantage ou un inconvénient dans l'avenir.

Entre la théorie et la pratique du dispositif : des projets qui perdent leur cohérence

Ainsi AgroSup Dijon, Eduter, le PRI couvrent les deux volets des actions du DNA: les actions structurelles, et les actions thématiques, qui sont demandées par la DGER et mises en oeuvre par les établissements du sup agricole.

Les actions structurelles assurent un socle technique pérenne, comme l'organisation des examens, la gestion des bourses, la FOAD, etc.

Les actions thématiques annuelles permettent l'évolution et l'actualisation du dispositif. Pour mémoire, voici celles de 2016 :

- enseigner à produire autrement
 - ouverture européenne et internationale
 - innovation pédagogique et numérique éducatif
 - vivre ensemble dans les établissements et transmettre les valeurs de la République.
- Pour comprendre comment fonctionnent les actions thématiques, en voici un décodage "succinct". Ces thématiques sont décidées par le DGER, puis déclinées selon des cahiers des charges définissant des objectifs, envoyés par la DGER aux établissements fin juin.

Ceux-ci répondent pour chaque objectif avec des fiches-actions et des sous-actions, renvoyées à la DGER, fin octobre.

Un établissement devient référent pour chaque fiche-action, il coordonnera les travaux collectifs avec les autres établissements retenus sur cette fiche.

Les projets sont alors évalués, et peuvent être ajustés durant 6 semaines d'échanges, avec la DGER, et un classement est fait.

En décembre, les fiches-actions les mieux notées sont choisies par le comité de direction de la DGER et les établissements-auteurs, reçoivent une subvention annuelle selon le budget disponible.

Voilà pour la théorie déjà complexe. Dans la pratique, les délais, et les montants sont très fluctuants...

Ce qui pénalise les équipes et le travail de fond, ce sont les délais et l'élagage à posteriori, et selon des arbitrages tardifs, qui ne peuvent être que budgétaires. Ces coupes retirent la cohérence des projets et en désespèrent leurs auteurs. On aboutit à des résultats frustrants pour tout le monde, hors délais, financements partiels, projets repoussés, différés, amputés, déséquilibrés...

Les perspectives budgétaires ne sont pas favorables, et compliquent la gestion des projets. A ces difficultés, s'ajoute la mise en place de la Gestion Budgétaire et Comptable Publique (GBCP), qui interdit

les reports de crédits tardifs sur l'année suivante. Cela repousse d'un an la mise en place de décisions actées, et parfois urgentes. Cette démarche d'amélioration permanente est indissociable d'un dialogue permanent entre la DGER et les équipes des établissements.

Pas de formations à distance sans le CNPR

Le CNPR est le centre public de formation ouverte et à distance du ministère en charge de l'Agriculture. Depuis son intégration à AgroSup Dijon en 2009, il a perdu 4,5 postes d'enseignant-es (retraites, redéploiements dans AgroSup Dijon...). Si on ajoute à cela la valse des directeurs qui se succèdent à un rythme rapide (6 depuis 2006), c'est aujourd'hui une structure fragilisée qui a besoin d'assurance sur son avenir.

Comment maintenir l'action d'appui dans sa globalité avec des postes non pourvus ou fermés, et ce dans des disciplines purement agricoles, telles que l'agronomie, la zootechnie, l'agroéquipement, ... ?

Suite à nos revendications répétées auprès des instances d'AgroSup et du Ministère, la Conseillère du Ministre a reçu le 11 octobre 2016 une délégation Snetap-FSU et a promis le redéploiement de 2 mi-temps d'enseignants au profit du CNPR.

Mais depuis rien ne concrétise de la part des directions qui se retranchent derrière l'absence de possibilités de redéploiement pour le moment. Mais les personnels ne sont pas dupes... AgroSup Dijon fait d'autres choix !

Cette situation chronique est très mal vécue par les personnels sur lesquels repose la surcharge de travail. Pour le Snetap-FSU, le CNPR doit poursuivre cette mission de service public et des moyens suffisants doivent lui être affectés de façon rapide.

La Mastérisation au milieu du gué

Le Master MEEF (Métiers de l'Enseignement, de l'Éducation et de la Formation) a été mis en place au Ministère de l'Agriculture à l'ENSFEA* (ex-ENFA) à Toulouse après bien des difficultés. La dernière en date portait sur la mention Encadrement Éducatif pour les CPE, pour laquelle il a fallu batailler ferme, bataille qui succédait à des attermolements concernant les disciplines de l'Enseignement Général. Au final, le Master MEEF de l'ENSFEA accueille en Master 2 l'ensemble des stagiaires reçus aux concours externes de l'Enseignement Agricole, y compris les CPE avec une partie de la formation se fait avec l'Espé Midi Pyrénées. Les enseignant-e-s issu-e-s du 4ème concours sont également formé-e-s dans le cadre du M2 dans les mêmes parcours. Pour la Master 1, l'ENSFEA ouvre, en

fonction des candidatures, 4 ou 5 parcours dans des disciplines qui recrutent régulièrement, ESC, Économie, Productions animales, Productions végétales notamment. Ce qui pose le problème de la formation et préparation au concours pour les 30 autres parcours possibles correspondants aux disciplines enseignées dans les établissements. Par ailleurs la place du concours au cours du M1 en mars et surtout l'annonce tardive de ces concours après la rentrée des masters met de nombreux étudiants et étudiantes dans une zone d'inconfort. Le bilan après une première année de fonctionnement a été assez contrasté. A la fois parce que les équipes de l'ENSFEA n'étaient pas encore totalement au point dans l'organisation de la formation et parce que les stagiaires n'avaient

pas anticipé la formation demandée, alors que la préparation au concours avait englouti déjà beaucoup de leur énergie. Mais c'est aussi parce que la DGER a tardé à donner les instructions pour valider l'année de stage, en vue de la titularisation. Une grille d'évaluation par compétences et la création d'un jury composé au final de 5 personnes ont finalement été annoncés 6 mois après la rentrée.

Les enseignant-e-s et CPE recruté-e-s sont déjà titulaires dans une très large majorité d'un niveau master, l'année de stage est cependant pratiquement la même pour tous, à l'exception cette année du mémoire de recherche qui n'est plus exigé pour les stagiaires déjà titulaires d'un master. Il a été remplacé comme pour les stagiaires de l'Éducation Nationale par un Travail Scientifique Réflexif possiblement réalisé à plusieurs et davantage tourné vers des productions opérationnelles.

L'alternance a été également améliorée pour proposer 4 regroupements au lieu de 3 l'an passé, mais l'idéal serait de tendre vers 5 regroupements pour mettre en place une réelle alternance. Ce souhait se heurte malheureusement au manque de financement. Le combat syndical a également permis que les stagiaires ne soient pas en responsabilité mais en surnombre dans les établissements en doublon des Conseillers pédagogiques et Conseillers professionnels (pour les CPE). Les concernant, il reste à améliorer leur formation et leur rétribution. Actuellement la formation est réduite à une journée et demi et la rétribution est nulle. Seule compensation, celle du temps libre dégagé par la prise de fonction progressive en autonomie des stagiaires.

Les problèmes identifiés de l'alternance, de la place du concours, de la diversité des parcours liés à l'échec au concours, du rôle des CP, font qu'au final cette rénovation de la formation des maîtres n'est pas encore totalement aboutie. On est un peu au milieu du gué. Si l'on peut se réjouir que la formation des maîtres s'inscrive dans un cursus universitaire, il faudra cependant engager des améliorations pour que le pari d'une formation de haut niveau porte ses fruits.

L'enseignement supérieur agricole : un millefeuille administratif où la démocratie devient un luxe

Le Code de l'éducation donne deux grands principes d'organisation des établissements d'enseignement supérieur : ils sont gérés de façon démocratique avec le concours de l'ensemble des personnels, des étudiant-e-s et de personnalités extérieures et ils jouissent de l'autonomie pédagogique et scientifique, administrative et financière. Si on ne peut être que favorable à ces principes généraux, dans la réalité, la démocratie devient une lutte de tous les instants parce que les contraintes administratives et financières imposées à nos établissements sont de plus en plus fortes, qu'elles dictent leurs lois et ne font, le plus souvent, de nos directions que des courroies de transmission des injonctions de nos tutelles. En outre nos directeur-ices sont principalement jugé-e-s sur leurs capacités à faire admettre à la communauté la pertinence des contraintes imposées si bien que la démocratie devient pour eux un obstacle qu'ils cherchent à contourner en invoquant l'intérêt supérieur de l'établissement. De ce fait, les principaux conseils de nos établissements deviennent des chambres d'enregistrement. Nos établissements sont eux-même malmenés

par les jeux de pouvoir locaux au sein des Communautés d'universités et établissements et nationaux, à l'intérieur de l'Institut agronomique, vétérinaire et forestier de France. Dans ces lieux de pouvoir où la représentation des personnels est réduite au minimum, le passage de décisions en force devient la règle. Enfin, au Conseil national de l'enseignement supérieur et de la recherche agricole, agro-alimentaire et vétérinaire qui devrait être un lieu de concertation et d'échange avec la tutelle et ainsi permettre le pilotage de l'enseignement supérieur agricole, les représentant-e-s des personnels et des étudiant-e-s sont de moins en moins écoutés. Dans ce marasme ambiant, seules les actions collectives fortes peuvent permettre de rétablir de véritables communautés éducatives. Ces communautés sont notre force et le principal moteur d'un enseignement et d'une recherche de qualité. Mais ces communautés éducatives ne peuvent exister que si on respecte les personnels, leur statut et leur travail et qu'on leur donne des moyens suffisants pour travailler. C'est ce que les représentant-e-s du Snetap-FSU défendent dans toutes les instances locales, régionales et nationales.

* ENSFEA : École Nationale Supérieure de la Formation de l'Enseignement Agricole

Personnels de Formation et Recherche

Une exigence de reconnaissance



TFR : 2017...

Année du passage au RIFSEEP

Le MAAF a annoncé que le corps des "Technicien-ne-s Formation Recherche" (TFR) allait basculer au RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel) en septembre 2017. Ce régime indemnitaire va se substituer à toutes nos primes et indemnités actuelles.

Ce que nous savons : le RIFSEEP se décompose en 2 parts, l'IFSE (indemnité forfaitaire de sujétions et d'expertise) et le CIA (complément indemnitaire annuel). L'IFSE sera définie au regard des missions et fonctions de l'agent-e et de son grade. Elle sera versée mensuellement. Le CIA, dont le montant est variable tient compte de la manière de servir et de l'engagement professionnel... Son versement se fera sur la paie de décembre.

Ce que nous ne savons pas : le Snetap-FSU a demandé à l'administration un groupe de travail sur l'affectation des collègues TFR. Comment les groupes fonctions seront faits ? Comment les collègues TFR seront affecté-e-s dans ces groupes et avec quels critères ? Comment comparer 8 branches d'activités ? Comment comparer l'enseignement supérieur et l'enseignement technique ? Beaucoup de questions en perspectives qui demanderont attention et vigilance de la part de vos représentant-e-s Snetap-FSU.

Si le corps des Adjoint-e-s Techniques de Formation et de Recherche (ATFR) et le corps des Technicien-ne-s de Formation et de Recherche (TFR), sont devenus communs à l'enseignement technique et à l'enseignement supérieur, les Assistant-e-s Ingénieurs (AI) sont encore peu nombreux-euses dans le technique et les corps des Ingénieurs d'Etudes (IE) et des Ingénieurs de Recherche (IR) restent spécifiques à l'enseignement supérieur.

On ne peut que regretter sur l'ensemble de la filière, l'irrégularité des ouvertures de concours et le nombre insuffisant de postes offerts. La « déprécarisation » elle-même, peine à résorber le nombre de contractuel-le-s dans l'enseignement supérieur.

Pour la première année, un examen professionnel permettant l'accès des ATFR au corps des TFR, doit être ouvert. Cependant, les ATFR principaux de première classe dans les derniers échelons du grade, refusent leur promotion dans le

corps des TFR ; le régime des primes étant plus favorable dans ce premier corps.

Quant au corps des AI, il n'a été maintenu que par parité avec l'Education Nationale et ressemble plus à l'heure actuelle à un goulot d'étranglement, avec de rares ouvertures de concours et peu de postes offerts à la promotion.

On ne peut également que déplorer l'absence d'examens professionnels d'accès aux grades supérieurs, pour le corps des IE, contrairement aux autres corps à plusieurs grades. La fonction d'IR reste conditionnée à l'exercice de missions de recherche et d'encadrement.

Les représentant-e-s du Snetap-FSU dans les CAP de la filière formation-recherche revendiquent régulièrement une véritable augmentation du point, une revalorisation des grilles, des ouvertures de concours et d'examens professionnels régulières avec un nombre de postes plus en adéquation avec le nombre d'agent-e-s sur le terrain.

Les personnels de l'Enseignement Supérieur Agricole en quelques chiffres

(source : bilan social 2015)

Le programme 142 (Enseignement Sup) du Ministère de l'Agriculture représente 2 719 ETP (Équivalent Temps Plein) répartis comme suit :

	Catégorie A	Catégorie B et C
Administratifs	77	266
Techniques	574	725
Enseignant-e-s	1 077	

Ces personnels se répartissent de la façon suivante :

- **Catégorie A :** 1 644 titulaires - 144 contractuels
- **Catégorie B :** 504 titulaires - 1 contractuel (!)
- **Catégorie C :** 485 titulaires - 6 contractuels

L'effectif des personnels agents contractuels sur budget n'est pas recensé...

Personnels administratifs Une reconnaissance attendue (rémunération, dotation, ...)

Au quotidien, le Snetap-FSU, avec ses élu-e-s des CAP des corps administratifs, se bat pour la revalorisation et la rémunération des agents, pour la reconnaissance des compétences des agents qui assurent dans les établissements d'enseignement supérieur – comme technique – des missions qui relèvent des catégories supérieures, sans en avoir la rémunération ni la reconnaissance ! L'action lancée « RIFSEEP : monsieur le ministre, reclasser ma fonction » s'inscrit dans cette mobilisation.

L'objectif du Snetap-FSU est également de faire reconnaître dans les instances de concertation que les plafonds d'emploi de TOUS les personnels des établissements d'enseignement supérieur doivent être relevés pour permettre à tous les agents d'exercer leur métier dans les meilleures conditions de travail possible.



Précarité : encore et toujours...

Les personnels contractuels sont toujours la variable d'ajustement. Les statuts varient, mais ils sont très largement employés sur budget. Si la possibilité d'un accès à un temps plein pour les catégories B et C, semble une avancée en terme de salaire, il en est réalité conditionné au plafond d'emploi défini par le Ministère. En octobre dernier, celui-ci évaluait à 241 le nombre d'agents concernés dans l'enseignement supérieur, dont une quarantaine seulement aurait augmenté de temps de travail.

Outre le fait que le Ministère réduit ainsi encore plus qu'avant la possibilité de devenir fonctionnaire, le choix des agents à promouvoir peut être totalement subjectif, renforçant le caractère autonome des directions.

L'accès aux concours de déprécarisation aura été la partie pauvre du dispositif Sauvadet en cours.

IPAC or not IPAC

C'est l'arlésienne de l'enseignement supérieur. Les IPAC (Ingénieurs, Professeurs agrégés et certifiés) recouvrent tous les personnels issus du technique et qui exercent dans le sup, ils sont soumis à l'obligation de 384 heures, équivalent TD, mais ne bénéficient ni d'un statut, ni d'une quelconque revalorisation de leur salaire. Ils restent sur leur grille d'origine. Seule une prime vient compenser la perte d'ISOE pour que le passage au sup ne se traduise pas par une perte de salaire (sic!). Dans les établissements, certains ont pu demander un détachement dans le corps des ingénieurs d'étude, mais dans le cas d'une activité essentiellement d'enseignement, cela est abusif. C'est pourquoi l'administration a mis un coup d'arrêt aux demandes. Pourtant la différence de traitement, du fait des primes peut atteindre, 700 euros par mois. Le Snetap-FSU a réouvert, à l'occasion du décret qui redéfinit les obligations de service des enseignant-e-s, des discussions à ce sujet, pour faire en sorte que ce dossier aboutisse enfin. Mais l'administration a renvoyé ce sujet à plus tard... Une fois de plus.

Enseignant-e-s chercheur-e-s Quel périmètre pour le protocole PPCR ?

Suite aux négociations menées par la FSU, le protocole PPCR (parcours professionnels, carrières et rémunérations) prend en considération les corps A+. Cela se concrétise par le transfert de 7 points en brut du régime indemnitaire, en 9 points en brut vers le salaire indiciaire pour toutes les grilles des corps de chercheurs. D'autre part, les maîtres de conférences obtiennent enfin la Hors Echelle B (HEB) en échelon terminal de la Hors Classe, soit une progression au delà du 6^e échelon Hors Classe en groupe Hors Echelle A. Reste à savoir qui accédera à la HEB ? sur quels critères ? Nous devons nous assurer qu'il ne s'agira pas simplement d'un privilège accordé à une élite méritante.

Climat de campagne !

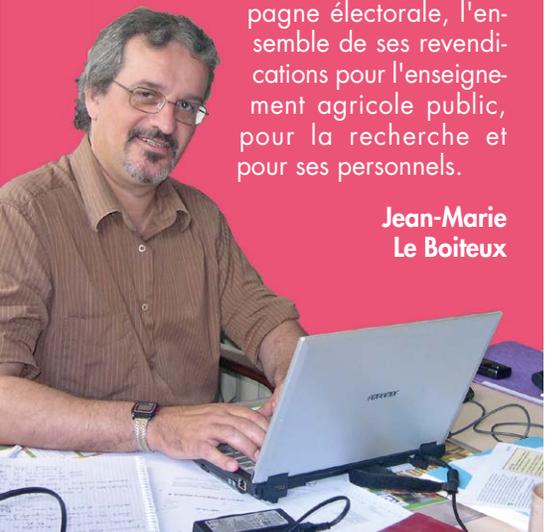
Le climat de cette fin de quinquennat est décidément particulier. Dans le même temps où les violences policières se déchaînent dans les banlieues, où un agriculteur est poursuivi pour « délit de solidarité » pour être venu en aide à des migrants en difficultés, des élus de la République continuent de s'enrichir en profitant de façon éhontée de l'argent public. Ce climat est loin d'être le plus serein pour aborder les échéances électorales de 2017 et il y a fort à craindre que celles-ci ne tournent au profit des forces politiques les plus rétrogrades.

Les services publics ne cessent d'être l'objet de remises en cause, que ce soit par la suppression d'emplois ou de crédits ou par la limitation des rémunérations des personnels. Ce ne sont pas les quelques mesurées liées au protocole PPCR (Parcours Professionnels, Carrières, Rémunérations) qui feront oublier les 6 années de gel du point d'indice, qui ont fortement dégradé le pouvoir d'achat des personnels et porté atteinte à l'attractivité des métiers de la Fonction Publique.

L'enseignement agricole public n'a pas non plus été épargné. Et si le Ministre ou ses représentants tentent de mettre un peu de brillant sur son bilan, ils nient le fait qu'à l'issue de ces 5 années de gouvernement, l'enseignement agricole public n'est toujours pas en mesure d'apporter une réponse satisfaisante à tous les jeunes qui frappent à sa porte.

Les semaines qui viennent seront déterminantes pour son avenir et le SNETAP entend bien porter, dans la campagne électorale, l'ensemble de ses revendications pour l'enseignement agricole public, pour la recherche et pour ses personnels.

Jean-Marie
Le Boiteux



Négociations protocole CFAA CFPPA Les contractuels ne deviendront pas les intérimaires de la formation



L'intersyndicale FO, UNSA et SNETAP FSU demande une audience au cabinet du ministre. Les négociations sur le toilettage de la partie I du protocole CFAA CFPPA ont commencé depuis plusieurs années, ont été enterrées et ont repris à l'automne 2016.

A l'occasion de la réunion de novembre 2016, les 3 organisations syndicales se sont opposées à l'écriture proposée concernant les prérogatives du directeur et du CA. En effet, le SNETAP a démontré que le texte laissait entendre que le directeur pouvait sans délibération du CA modifier un contrat, morceler un emploi à 100% en petits bouts de contrats... Les prétextes donnés sont l'autonomie du chef d'établissement, la souplesse nécessaire. Pendant plus d'une heure, le SNETAP FSU a fait valoir des contre arguments et a mis en avant le risque d'abus et de décisions arbitraires ; il a aussi listé l'ensemble des points manquants pour que cette note de service juridique soit la plus complète possible. La DGER semblait avoir entendu nos arguments. Après que chaque syndicat ait envoyé des propositions d'amendements, une autre réunion était prévue le 30 janvier 2017.

Les 3 OS UNSA, FO et SNETAP FSU

réunies en préparation commune ont estimé que le principal point de divergence, compétences CA et directeurs, n'était pas levé dans la dernière version proposée et que des points importants étaient toujours ignorés : GIPA, jours fériés, droits syndicaux, formation...

Les 3 OS demandent une interruption de séance

La DGER « campe » sur ses positions y compris après l'interruption de séance. Pire, elle annonce que la circulaire sur les droits syndicaux n'est pas référencée dans la version proposée au prétexte qu'elle ne s'appliquerait qu'en partie pour les contractuels. Cette lecture juridique est inacceptable. Elle sera d'ailleurs démentie le lendemain lors d'un CTM. Cela prouve bien que l'expertise juridique de la DGER n'est pas précise mais que son seul objectif était de faire valider en l'état la partie I au CTEA de mars 2017.

Décus et choqués, les 3 OS décident d'interpeller le Cabinet du ministre sur les 2 points de divergence : les compétences du directeur et du CA et les droits syndicaux.