



Les alertes PSL !

-Politique Scolaire et Laïcité-

mars 2021

FUSION D'ÉTABLISSEMENT : CE QU'IL FAUT SAVOIR...

Alors que le Ministère de l'agriculture semblait ne plus faire état de projets de fusion d'établissements – depuis la fin du quinquennat Sarkozy de triste mémoire en la matière –, plusieurs propositions sortent du bois à un moment où le schéma d'emploi 2019 / 2022 doit supprimer plus de 300 emplois dans l'enseignement technique agricole dont une majorité dans le public.

Le ministère de l'agriculture à l'insu de son plein gré relance manifestement les DRAAF et/ou certaines directions dans la course aux fusions d'EPL, ou du moins ne fait rien pour ré-freiner leurs ardeurs, sous couvert de rationalisation et d'optimisation fantasmées, avec parfois l'aide d'un cabinet d'audit privé.

Dans l'enseignement supérieur, c'est à un vrai jeu de poupées russes que les personnels ont assisté : fusion d'établissements régionaux (début des années 2000), regroupement dans le consortium Agreenium (2009), puis dans l'IAVFF (2015), et dernièrement fusion des instituts agro (Montpellier SupAgro avec AgroCampus Ouest, avec le siège à Paris en 2020) – <https://www.snetap-fsu.fr/Enseignement-Superieur-situation-des-etablissements-apres-la-rentree.html>

Dans l'enseignement technique, il faut tout d'abord différencier passage à une direction unique et fusion d'établissements.

● Les passages à une direction unique

... ou les prémisses d'une marche progressive vers la fusion !

→ Les conséquences :

- 1 seul.e directeur.trice d'EPL (1 seul.e D1) au lieu de 2 = suppression d'un poste de D1,
- le.la directeur.trice unique doit se consacrer à 2 EPL au lieu d'un, à de multiples sites, il.elle est de fait moins disponible au quotidien pour les personnels, la conduite de projets d'établissement dignes de ce nom, au travail territorial (partenaires, animation, développement)...
- chaque EPL conserve son propre Conseil d'Administration
- chaque EPL a sa propre autonomie...

● Les fusions d'Établissement

... c'est généralement l'étape qui suit le passage à une direction unique...

→ Les conséquences :

- 1 seul.e directeur.trice (D1),
- 1 seul Conseil d'Administration pour tous les sites et centres = perte d'autonomie de chaque site et orientations commune.

→ **Les conséquences sur la représentativité des personnels au sein du CA de l'EPL :**

- le nombre de siège au Conseil d'Administration pour les représentant.es des personnels reste inchangé :

une fusion de 2 sites = 2 fois moins de représentant.es une fusion de 3 sites = 3 fois moins de représentant.es
--

= **perte de représentativité des personnels + difficulté à constituer des listes + difficulté pour les représentant.es pour se concerter et préparer les instances du fait de l'éloignement géographique + un CA qui de surcroît ressemble d'autant plus à une chambre d'enregistrement que le temps de l'instance ne permet plus les débats au regard du nombre de centres constitutifs...**

Extrait du Rapport Rubin de 1995 : « L'expérience [NDLR : pour des EPL départementaux multisites] a montré que l'exercice des prérogatives du Conseil d'Administration rencontre deux difficultés :

- encombrement des séances lorsque la direction veut respecter l'exhaustivité des questions à soumettre et des informations à donner, ou que certains membres alourdissent les débats par des détails ou des digressions,
- « vide » entre les séances, ce qui place souvent la direction devant le dilemme : soit agir seul et « sans couverture » pour saisir une opportunité ou résoudre une urgence ; soit attendre avec les risque que cela peut comporter (...).

Extrait du Rapport - Réflexion action DGER de 2006 portant sur la « structuration et le fonctionnement des EPLEFPA » : « Seul le maire de la commune, siège de l'EPLFPA , fait parti réglementairement de la composition du CA, pourtant les maires des autres communes sont également concernés, ne serait-ce que par des questions de sécurité sur le territoire et les relations de la commune avec l'établissement. Par suite ces personnalités devraient être invitées à participer aux séances du CA ».

→ **Les conséquences sur les conditions de travail:**

- les missions des personnels administratifs et techniques sont modifiées (recherche accrue de mutualisations),
- certains dossiers EPL sont traités par un seul site,
- des enseignant.es peuvent être amené.es à compléter leur service sur un des sites de l'EPL,
- augmentation des déplacements inter-sites + perte de temps et fatigue physique augmentée,
- augmentation des frais de déplacements pour l'établissement,
- disponibilité des personnels d'encadrement réduite.

Extrait du Rapport - Réflexion action DGER de 2006 portant sur la « structuration et le fonctionnement des EPLEFPA » : « Un des enjeux de la fusion d'EPLFPA est la globalisation des moyens et la rationalisation de leur utilisation. (...) Le problème se pose cependant des conditions matérielles d'exercice des missions de chaque personnel et notamment la question de la localisation géographique de l'activité principale d'un agent et de ses éventuels déplacements entre les différents sites de l'établissement ».

→ **Les conséquences sur l'emploi :**

- baisse du nombre de postes et d'emploi notamment au niveau administratif,
- dotation par EPL et non par site de l'EPL (ex pour les Assistants d'Éducation). Attribution de la dotation de façon théoriquement équitable entre les sites. **Bien souvent cela conduit à une baisse de la dotation comparée à celle qui aurait été attribuée par établissement sans la fusion.**

→ Les conséquences « morales » :

- entente entre les personnels de l'établissement « siège » (souvent le plus gros) et l'autre ou les autres parfois difficile,
- pour le plus petit établissement : sentiment d'être « sous la coupe » du gros établissement, d'être « avalé » = perte de confiance et perte d'autonomie...
- sentiment difficilement vécu que le site où réside le directeur serait celui qui domine les autres... souvent conforté par une moindre présence du directeur « loin des yeux loin du cœur » et une difficulté dudit directeur à se saisir des situations de malaise quand elles surviennent sur des sites distants, au risque de laisser certains adjoints (peu chevronnés) se débrouiller et sombrer !

Note : le rapport mené par le CGAER sur les fusions de régions en 2015 « Bilan organisationnel et social de la réforme régionale de 2015, rapport 19087 de mai 2020 » fusions qui ont conduit à une fusion des DRAAF met en lumière plusieurs éléments que l'on peut rapprocher s'agissant des fusions d'établissements :

- perte en poste d'encadrement (- 39%)+ perte de 13 % des effectifs dans les DRAAF fusionnées
- augmentation de la charge de travail ressentie par 66 % des personnels questionné.es,
- dégradation des conditions de travail depuis la fusion
- sentiment d'appartenance plus faible, - perte de confiance dans les perspectives d'amélioration
- « épuisement, stress, démotivation, clairement issus des transformations récentes : réforme de la fusion et autres réformes sur plus de 10 ans » .

Même si ces constats sont à replacer dans le contexte de fusion des régions (une autre échelle que celles des établissements), il n'est pas totalement absurde de les exploiter s'agissant des projets de fusion actuels, dans un contexte marqué par de nombreuses réformes et par une crise sanitaire longue.

🕒 Les recommandations du SNETAP-FSU :

- avertir le niveau régional et national du SNETAP-FSU dès que vous avez connaissance d'un projet de fusion ou de velléités en ce sens,
- renforcer (ou provoquer) le travail en commun des différentes sections locales SNETAP-FSU concernées pour avoir une analyse partagée, un discours et une dynamique commune,
- veiller au respect des compétences des instances régionales et locales et à la concertation dans chacune d'elle,
- veiller et respecter les orientations portées dans le PREA et/ou PREAP et dans le projet d'établissement de chaque entité concernée – sachant qu'une réorganisation territoriale de l'enseignement agricole est une prorogative des CTREA et ne saurait faire l'économie de la rédaction d'un PREAP (introduit dans la réglementation suite à la mesure 15 du pacte renouvelé de l'EAP et traduit dans la note de service DGER/SDET/N2011-2085 du 11 juillet 2011),
- se méfier de tous les éléments de langage qui tentent de valoriser la situation : mutualisation, rapprochement, renforcement mutuel face au privé, seul moyen de sauver le petit LPA, l'antenne rurale du CFA.....

Ce que nous ont appris les expériences passées :

- arrêt de directions uniques (ex. Laval – Château Gonthier)
- mouvement de dé-fusion depuis une quinzaine d'années (fin de directions uniques...)
- pas de source d'économies réelles
- EPL départementaux avec 3 sites géographiques distants = cumul de handicaps +++
- transfert progressif de formation vers le site principal (très rarement l'inverse) et à moyen terme fermeture du site censé être soutenu et bénéficier de ladite fusion (ex. Moulins – Lapalisse)

Références utiles :

https://www.snetap-fsu.fr/IMG/pdf/bulletin_354.pdf

<https://snetap-fsu.fr/Deux-etablissements-ont-vote-une-greve-pour-la-premiere-semaine-d-octobre-Mancy.html>