



*L'Enseignement
Agricole*

EA

Mars
Avril
2021

N° 413

La revue de l'enseignement
public, agricole et maritime
Enseignement technique et supérieur
Formation professionnelle

Dossier

Les enjeux des Régionales pour l'Enseignement Agricole Public



ÉDITO

Numéro 413 • Mars-Avril 2021

SOMMAIRE

Ont participé à la rédaction de ce numéro : Dominique Antomarchi, Olivier Bleunven, Frédéric Chassagnette, Pierre Cheret, Laurence Dautraix, Eric Faussemagne, Marie-Lise Fournier, Jean-Marie Le Boiteux (dessin), Clémentine Mattei, Gérard Pigois, Claire Pinault.

| | |
|---|-----|
| Edito | 2 |
| Brèves | 3 |
| C'est le printemps ! On vote pour le CNESERAAV ! | 3 |
| Bilan social ACB : une réalité très inquiétante | 3 |
| Dossier | 4-9 |
| Les enjeux des Régionales pour l'enseignement agricole public | 4 |
| La formation professionnelle : un enjeu des élections régionales | 4 |
| Apprentissage : de grandes diversités! | 6 |
| Plan de relance : des opportunités à saisir malgré tout | 7 |
| Exploitations agricoles et ateliers technologiques, des outils pédagogiques au profit de la transition agroécologique | 8 |
| L'action syndicale et les agents territoriaux des lycées | 9 |
| En région | 10 |
| Hauts de France : fusion Airon/Ribécourt, le retour ? | 10 |
| La situation des contractuels en Corse : un problème récurrent | 10 |
| Pour info | 11 |
| Encore un acronyme qui rebute : le RIFSEEP | 11 |
| Actu | 12 |
| Le CDDEAP en action pour la défense et le développement de l'enseignement agricole public | 12 |

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 - Responsables de la publication : Clémentine Mattei et Frédéric Chassagnette - Coordonnation de la publication : Jean-Marie Le Boiteux - Maquette, mise en page et impression : Bordessoules Impressions - BP 42 - 17413 Saint-Jean-d'Angély Cedex - Dépôt légal : avril 2021 - CCP 995-94 K Paris - Commission paritaire des papiers de presse 0623 S 06513. Ce numéro est imprimé sur papier 100% recyclé en France.

AGIR ENSEMBLE !

Agir alors que se profilent les Régionales... Non que les Régions soient à mêmes de rétablir la trajectoire que notre ministère nous réserve pour l'année prochaine, cela ne relève d'ailleurs pas de leurs prérogatives, mais que celles et ceux qui prétendent exercer ces responsabilités se positionnent, en regard de leurs compétences, par rapport à nos EPL. C'est ici l'objet de notre dossier. Pas plus, pas moins !

Agir alors que les 80 nouvelles suppressions d'emplois qui frappent l'EA, après le passif déjà conséquent de 110 ces deux dernières années, trouvent leurs premières traductions quant aux conditions de la rentrée 2021.

Agir alors que notre Ministre réussit le tour de force de ne pas parler d'enseignement agricole durant 15 jours de « salon de l'agriculture à la ferme »... après avoir sciemment décidé d'accompagner ces suppressions en se gardant de défendre l'EA devant le Parlement.

Malgré l'épuisement que cette période induit pour nombre d'entre nous, avec une absence de visibilité sur l'avenir et l'efficacité des mesures sanitaires, avec une gestion erratique des tests, des vaccins, avec une absence de reconnaissance de notre travail sans réels appuis (en moyens humains de remplacement, comme en matériels dédiés), sans réels aménagements pour les examens, malgré tout cela nous tenons bon... Nous tenons bon, mais souffrir, en plus de ces efforts imposés, des réductions de moyens à rebours des enjeux auxquels l'EAP doit faire face, c'est TROP !

Le Snetap-FSU appelle donc chacun-e à s'inscrire dans l'ensemble des actions prévues pour obtenir un collectif budgétaire à même de stopper cette politique de casse, dont par ailleurs à ce jour, seuls quelques expédients sont connus. Certaines régions ont en effet déjà pu goûter à la « potion amère » (dixit la DGER - 21-01-21), avec de nombreux gels et suppressions de classes annoncés. Ainsi, dès le 6 avril, nous devons réunir nos forces, avec une réponse à la mesure des plats qui nous sont si brutalement servis : tout aussi amère mais plus encore déterminée dans l'action intersyndicale.

Pour le Co-Secrétariat Général
Clémentine Mattei

BRÈVES

C'EST LE PRINTEMPS ! ON VOTE POUR LE CNESERAAV !

Mais qu'est-ce que le CNESERAAV me direz-vous ? !!!

Ce bel acronyme signifie «**Conseil National de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche Agricole, Agroalimentaire et Vétérinaire**». Nous sommes donc dans le monde de l'enseignement supérieur agricole... Le **18 mai prochain**, les collègues sont invité-es à voter, pour des listes syndicales, dans 8 collèges correspondant aux différentes catégories de personnel, afin d'élire 23 représentant-es ainsi que leurs suppléant-es.

Le CNESERAAV est un conseil consultatif, il a été créé suite aux revendications de la FSU en 2001. C'est un organe démocratique où les représentant-es des personnels et des étudiant-es sont majoritaires, soit 30 sièges pour un total de 45. Le CNESERAAV émet principalement des avis sur les projets de loi ou de décret concernant l'enseignement supérieur, la répartition des moyens financiers et en personnels, et l'accréditation des établissements publics à délivrer des diplômes nationaux de l'enseignement supérieur.

Première organisation syndicale de l'enseignement supérieur agricole, la **FSU (SNESUP, SNETAP, SNEP, SNCS)**, associée à la **FSEEVF (Fédération syndicale des enseignants des écoles vétérinaires françaises)**, se présente pour une liste intitulée "**Pour un Service Public d'Enseignement Supérieur et de Recherche Agricole - Agro-Alimentaire - Vétérinaire - Paysager de Qualité, Respectueux des Personnels**".

La quasi totalité des établissements supérieurs agricoles de France y figure, et les besoins et les craintes de chacun-e continueront à être exprimés. Sans relâche, nous défendrons l'enseignement supérieur agricole public, contre les lobbies privés tel que le réseau d'écoles confessionnelles d'UniLasalle dont le souhait est d'ouvrir une école vétérinaire privée, où les étudiant-es seront sélectionné-es grâce à leur capacité à payer une très lourde scolarité.

Sans cesse, la FSU continuera de se battre contre la précarité des personnels et à exiger un traitement des personnels digne et respectueux de chacun-e.

Alors ? Vous votez pour qui ? La FSU bien sûr !

BILAN SOCIAL ACB : UNE RÉALITÉ TRÈS INQUIÉTANTE

Dans le tableau social de janvier 2021, réalisé à partir du «Recensement 2019 des personnels sur budget des EPLEFPA», les Agent-es Contractuel.les sur Budget sont d'abord dépeint-es à gros traits : ce sont majoritairement des femmes, 60% en CFA et 62% en CFPPA, agé-es de 44 ans en moyenne qui travaillent, pour 60% d'entre elles et d'entre eux à temps complet.

Approchons-nous maintenant d'un peu plus près de ce tableau et notamment des chiffres sur le temps de travail. Tout d'abord, nulle distinction n'est faite entre temps partiel et temps incomplet ce qui ne nous permet pas de savoir quel pourcentage d'agent-es sur les 40% qui ne sont pas à temps complet, a choisi ou au contraire subi cette quotité de travail.

Ensuite, l'étude des obligations de services annuelles des formateur-rices, en CFA et en CFPPA ainsi que celle du nombre de semaines travaillées montrent une grande diversité dans la situation des agent-es. : seulement 32% des enseignant-es des CFA sont à 648 heures par an et en CFPPA 18% des enseignants sont à 648 heures et 18% également sont à 1 607 heures ! Pourtant, le Protocole de gestion des contractuels de 1998 visait explicitement les 648 heures et l'harmonisation des conditions d'emploi sur l'ensemble du territoire, on en est loin...

D'ailleurs, 22% des CFA et 27% CFPPA n'ont toujours pas de protocole et dans certaines régions, comme en Bretagne par exemple, ce chiffre monte à 40% dans les CFA ! Et cela plus de 20 ans après le protocole de 1998 qui laissait aux centres «un délai raisonnable» pour son application !

Le tableau final est bien malheureusement encore celui d'agent-es précaires : 47% des agent-es des CFPPA et 46% de ceux des CFA étaient en CDD en 2019, dont respectivement 38% et 37% en CDD de moins de 3 ans !

Ce tableau, riche d'enseignements sur la précarité et les conditions de travail disparates des ACB montre l'urgence de reprendre les négociations sur la partie II du Protocole.

1998- 2021 un délai très très raisonnable pour appliquer un protocole et harmoniser les conditions de travail qui ne le sont toujours pas! Le SNETAP FSU demande un plan de titularisation massif et dans l'attente continue d'exiger un texte réglementaire type décret qui impose l'application de conditions de travail identiques pour l'ensemble des agent-es.

Les enjeux des Régionales pour l'Enseignement Agricole Public

En juin, si le contexte sanitaire combiné aux calculs gouvernementaux, ne renvoie pas le scrutin à l'automne, nous serons appelés aux urnes pour les élections départementales et régionales. Ce rendez-vous, les militant-es de l'Enseignement agricole et maritime que nous sommes n'entendent assurément pas le manquer. En effet, pour nos établissements, les prises de position des exécutifs régionaux ne sont pas neutres. Carte des formations professionnelles, orientation, apprentissage, formation continue, équipements, politiques publiques en faveur de l'agro-écologie, de l'alimentation... autant de sujets majeurs sur lesquels le SNETAP-FSU entend faire valoir ses propositions pour la promotion et le développement de l'Enseignement Public, afin que les candidat-es se positionnent sans ambiguïté.

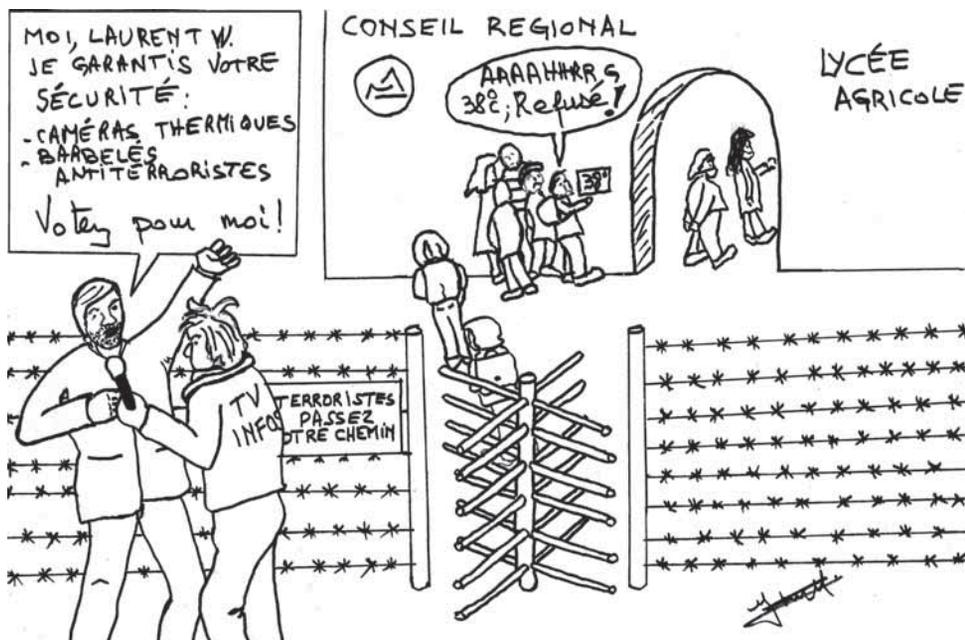
La formation professionnelle : un enjeu des élections régionales

Au regard du rôle et des compétences des Conseils Régionaux en matière de formation et d'orientation professionnelle, les choix politiques issus des prochaines élections régionales ne seront pas sans conséquences sur la nature des évolutions de l'offre de formation. Ces échéances constituent un moment privilégié pour mettre en avant auprès des candidat-es les propositions du SNETAP-FSU pour développer l'EAP.

- C'est toujours la Région qui arrête, avec l'accord des autorités académiques (Rectorat-DRAAF), la carte des formations professionnelles, mais depuis la Loi Pénicaud (2018), elle a perdu la main sur l'apprentissage (formations et création des CFA) au profit des branches professionnelles (ex. le groupe laitier Lactalis, qui met ainsi en péril l'avenir de certaines formations du Lycée agricole de Laval). Le projet d'ouverture d'une école d'agriculture aux portes du CFPPA de Rambouillet par le patron de Free et l'ex-conseillère à l'agriculture du Président Macron s'apparente, avec ses 2000 étudiant-es à l'année, à la même démarche de mise en concurrence déloyale des structures de formation. Ce n'est pas la logique du Service Public qui prévaut ici mais celle du « marché de la formation ».
- Dans le contexte général d'une politique nationale qui ne cesse d'affaiblir la formation sous statut scolaire (réduction de postes, réforme de la voie professionnelle, fin du BEP...), l'échelle de la région peut être un levier politique majeur pour opérer d'autres choix, au rang desquels :

Priorité au public !

- Renverser ou à tout le moins stopper la progression du Privé pour redonner partout la priorité au service public. Il est anormal de voir l'EAP sous la barre de 50% des effectifs scolarisés, comme dans nombre de régions et départements (Pays de la Loire, Bretagne...). Rappelons que « l'organisation de l'enseignement public obligatoire gratuit et laïque à tous les degrés est un devoir de l'État » - Constitution de 1958.
- Pour y parvenir, il faut donner la priorité aux établissements publics dans les choix d'ouverture de formation et leur permettre d'investir les champs de formation encore aujourd'hui monopolisés par le Privé. Il en est ainsi des classes de 4e-3e qui, après avoir servi de monnaie de redéploiement en faveur des BTS, ont disparu dans l'EAP de nombre de régions, alors qu'elles répondent à une réelle demande sociale. Il n'est pas légitime d'avoir laissé les MFR s'afficher comme seules réponses à la difficulté scolaire.



La même problématique se pose pour le secteur des services aux personnes investi parfois à plus de 90% par le Privé. La crise sanitaire montre combien les besoins en la matière sont essentiels. C'est d'abord au service public de former les futur-es accompagnant-es ! Ces priorités à l'ouverture dans le Public avaient été réaffirmées dans le 6^e Schéma National des Formations (2016). Mais à l'heure des comptes, le bilan est maigre... et c'est bien la volonté et le courage politique qui ont ici fait défaut !

Promouvoir d'abord la voie scolaire !

- Favoriser les formations sous statut initial scolaire par une politique de communication volontariste et l'attribution de réels moyens. Si toutes les voies de formation sont légitimes à coexister car correspondant à des projets et des choix différents, il n'est pas juste de voir l'une d'entre elles plus que favorisée, comme c'est le cas avec l'apprentissage fort d'un soutien législatif (Loi Pénicaud), patronal (possibilité d'ouverture libre) et même sémantique (qualifiée de «voie d'excellence»). La compétence orientation, nouvellement

C'est bien la volonté et le courage politique qui ont fait défaut !

confiée aux Régions, ne doit pas devenir un outil de concurrence au service du seul apprentissage ou du Privé de type MFR... Il s'agit non pas de contester le rôle et la place de l'apprentissage dans le paysage de la formation, mais juste de lui donner celle qui lui revient et de mettre un terme aux stratégies pédagogiquement contestables de mixage des publics.

- Utiliser le niveau des politiques régionales pour avancer des perspectives de déploiement des formations professionnelles au sein du service public d'éducation suppose aussi de travailler autrement la question de la «gouvernance». Le fonctionnement actuel des instances pose problème. CAEN, CREA et CREFOP – qui a vocation à coordonner les politiques d'orientation et de formation professionnelle et à adopter le contrat de plan régional (loi de 2014), ne sont pas aujourd'hui de véritables lieux de consultation dignes d'une réelle démocratie sociale. C'est aussi l'un des enjeux de ces élections que de faire évoluer la notion et l'esprit même de dialogue social dans le sens du respect formel des avis des organisations syndicales représentatives.

**DOS
SIER**

Apprentissage : de grandes diversités !

Parmi les changements radicaux induits par la réforme de l'apprentissage, outre les branches professionnelles qui deviennent un acteur clé, il y a celui du financement de l'apprentissage retiré des régions tout comme la régulation du système par ces dernières.

Elles conservent seulement une capacité à soutenir les CFA en ayant la possibilité de majorer le taux de prise en charge des contrats pour des dépenses de fonctionnement et d'investissement pour des besoins d'aménagement du territoire et développement économique. France Compétences affecte un montant pour chaque région qui est fixé par arrêté et réparti selon une moyenne des dépenses constatées sur les 3 années précédentes pour celles correspondant au fonctionnement.

Quelle régulation dans un contexte dérégulé et totalement ouvert à la concurrence ?

Quels partenariats entre région et DRAAF, quelle gouvernance ?

Les régions selon les différents rapports semblent attachées à une régulation de l'offre de formation en général et de l'apprentissage en particulier, dans un souci de maîtrise des concurrences. Les relations et dialogues constructifs avec les autorités académiques semblent donc plus que nécessaires dans ce nouveau contexte privé de régulation. Toutefois la différence de positionnement des régions conduit à des situations bien différentes.

Deux classes de régions :

On se souvient de l'opposition manifeste de toutes les régions pendant les discussions sur la loi et après la publication, et leurs prises de position ont été nombreuses et sans équivoque.

Cette opposition explique en partie le positionnement actuel très différent d'une région à l'autre avec deux types d'attitudes : les régions qui vont accompagner la réforme et y compris prendre des initiatives propres et les régions qui ne font pas plus que ce qui est cadré par la loi.

Les premières remettent dans le circuit des dispositifs d'aides qui existaient avant : aides au transport, hébergement, restauration, aides au premier équipement, au permis de conduire, au fonds de solidarité, au dispositif de rémunération pendant 3 mois lors d'une rupture de contrat.

Ces régions sont restées très présentes sur le champ de la formation professionnelle et de l'apprentissage. Mais jusqu'à quand ? La question mérite d'être posée à la fois pour des raisons financières dans la mesure où aucun dispositif d'accompagnement national n'existe et pour des raisons politiques. Un changement de majorité, un renouvellement d'élu-es peuvent faire changer les pratiques.

La deuxième catégorie de régions en matière d'accompagnement des politiques d'apprentissage ne va pas au delà des prérogatives dictées par la loi, offre peu ou pas du tout d'aides aux apprenti-es. De plus, le dialogue et les partenariats avec les acteurs DRAAF, Pôle Emploi, branches professionnelles semble difficile à construire.

Si au sujet de la facturation aux EPL pour les locaux et personnels mis à disposition, aucune région n'a encore mis en application la facturation, que va-t-il se passer quand certaines appliqueront la mesure, quand d'autres ne le feront pas ou continueront à retarder l'échéance ?

Les Conseils Régionaux restent-ils des acteurs essentiels ? Si oui, comment gérer leur diversité de positionnement ?

Pour le Snetap-FSU cette diversité de positionnement des régions n'est pas totalement nouvelle. En effet avant la réforme, les politiques en faveur de l'apprentissage et de la formation

professionnelle étaient déjà différentes s'agissant des aides allouées aux apprenti-es ou du nombre de semaine en centre conventionnés, très différentes aussi en terme de formation continue. On distinguait déjà des régions dites

La nouvelle donne liée à la loi Pénicaud accentue ces inégalités territoriales.

très volontaristes et d'autres beaucoup moins, créant de fait des inégalités d'offres entre apprenti-es sur le territoire. Le Snetap-FSU n'a cessé de contester ces inégalités et ce système qui pour des raisons économiques (bassin d'emploi important ou pas) et financières n'offrent pas les mêmes chances aux jeunes de notre pays.

La nouvelle donne liée à la loi Pénicaud accentue ces inégalités territoriales, et met au grand jour des positionnements régionaux qui vont fragiliser les EPL et qui risquent de conduire certains centres au bord du gouffre financier.

Le Snetap-FSU ne peut que tirer la sonnette d'alarme et rappeler que la formation agricole par apprentissage doit être un service public offrant les mêmes garanties à chaque jeune.

Plan de relance : des opportunités à saisir malgré tout...

S'il ne faut jamais négliger les possibilités offertes par des mesures gouvernementales ou européennes, il ne faut pas pour autant oublier ni la situation dans laquelle nous sommes ni l'origine de nos difficultés que la crise sanitaire singulière à laquelle nous sommes confrontés n'expliquent que partiellement. Bien évidemment elle rend les choses plus ténues et accentue les difficultés !

On pourrait longuement développer cet aspect mais on se contentera de l'illustrer en citant quelques exemples : inégalités de traitement vis-à-vis des aides de l'État pour les salarié-es de droit privé de nos EPL, accompagnements déficients et/ou contrôles parfois zélés des exploitations de lycées par d'autres services de notre propre ministère, nouvelles missions et travail supplémentaire associé à la réduction des moyens en personnels...

Il nous semblait utile voire indispensable de rappeler ce contexte. Pour autant, il faut continuer d'avancer pour faire vivre ce formidable outil que constitue l'enseignement agricole. Dans cet objectif, le plan de relance, principalement au travers de ces dotations financières, peut constituer une opportunité pour accompagner des évolutions nécessaires mais aussi rendre plus supportable certains investissements. La problématique financière devient malheureusement un problème structurant des décisions et des difficultés de nos EPL à mettre en œuvre leurs projets.

La mesure la plus emblématique demeure le plan d'aide à la plantation de haies. Cela constitue une vraie stratégie de long terme, longtemps négligée ou tout du moins pas assez intégrée dans nos plans d'investissement alors que l'on connaît et reconnaît leur utilité tant du point de vue de la biodiversité, que du changement climatique ou encore de l'érosion des sols. En période de difficultés, et re-

disons-le, antérieures à la crise sanitaire pour les exploitations de lycée, ces investissements «non productifs à court terme» restent les premiers sacrifiés. Il apparaît clairement que les enjeux de la transition écologique rendue incontournable par les évolutions du climat mais aussi les restructurations foncières nécessaires n'ont pas toujours par le passé pris en compte suffisamment la dimension écologique. Les aides substantielles sur ce volet du plan de relance auraient du permettre une nouvelle ambition, encore eut-il fallu assumer une politique publique échappant à la logique de guichet, cette action visant à la fois à corriger certaines erreurs commises d'un point de vue écologique (la suppression des haies, qui ne freinent plus le vent, favorise l'érosion, accélère la circulation de l'eau...) et à agir en même temps sur la biodiversité.

Un autre sujet est celui du plan d'alimentation. Il ne peut-être porté que conjointement avec les régions. Si c'est un sujet d'importance, il se heurte toujours malgré tout à la problématique économique à savoir le coût des denrées alimentaires mais aussi à certaines difficultés sur l'approvisionnement local comme en produits alimentaires bio. L'État exprime du volontarisme mais il n'apporte ni contribution humaine, ni logistique, ni financière. Cependant, cela se structure dans les régions et dans les établissements. Des groupements d'achat inter-établissements avec des cahiers des charges précis en termes d'approvisionnement local assurent des avancées significatives. Malgré tout, et quelque part c'est heureux, cela dépend aussi beaucoup des hommes et des femmes qui composent les équipes de restauration comme de direction, des choix réalisés et de l'énergie consacrée à l'utilisation de produits locaux traités, transformés et préparés sur place.



Exploitations agricoles et ateliers technologiques, des outils pédagogiques au profit de la transition agroécologique

Le décret du 3 octobre 1848, qui fonde l'enseignement agricole, associe immédiatement les écoles à des fermes. Tout au long des différentes évolutions du système de formation, celles-ci resteront systématiquement liées aux écoles agricoles. En 1960, Edgard Pisani réforme l'enseignement agricole et réaffirme le rôle central des exploitations et ateliers technologiques. L'exploitation agricole est conçue à la fois comme un outil de production agricole, un atelier pédagogique, un lieu de vulgarisation pour les agriculteurs, mais aussi un lieu d'expérimentation. En 1984, l'exploitation agricole devient centre constitutif de l'EPLEFPA et voit son rôle d'animation rurale, de contribution au développement agricole et de coopération internationale renforcé. La loi de décentralisation de 2004 transfère aux Régions les biens immobiliers des établissements d'enseignement agricole, dont les exploitations agricoles et les ateliers technologiques. En 2014, la Loi d'Avenir pour l'Agriculture, l'Agroalimentaire et la Forêt, introduit l'agroécologie dans l'enseignement agricole avec le plan «Former à Produire Autrement» qui mobilise les exploitations agricoles, notamment au travers de leurs missions d'expérimentation et de vulgarisation.

Aujourd'hui l'enseignement agricole public compte 192 exploitations, principalement en polyculture élevage, et 35 ateliers technologiques et centres équestres. 65 % des exploitations ont au moins un atelier conduit en agriculture biologique (17 % intégralement en bio) et sur les 192 000 ha cultivés par ces exploitations 24 % le sont actuellement en bio. Les ateliers de transformation des produits alimentaires effectuent également pour beaucoup d'entre eux des transformations certifiées en agriculture biologique.

Si ces chiffres montrent une réelle progression dans la capacité des exploitations de l'enseignement agricole à produire et transformer autrement, pour le Snetap-FSU des marges de progrès existent et sont nécessaires. En effet, les exploitations des EPLEFPA ont un rôle majeur à prendre dans l'évolution nécessaire de l'agriculture par un substantiel relèvement des objectifs chiffrés de production en agriculture biologique en particulier (tant sur le pourcentage de surfaces dédiées que du périmètre des productions concernées). L'enjeu alimentaire doit également être davantage intégré (relocalisation des productions, ateliers de transformation de proximité pour «transformer autrement», valorisation en restauration collective...).

Le Snetap-FSU propose depuis longtemps des éléments très concrets et chiffrés pour atteindre ces objectifs (intégrer des pratiques agroécologiques sur l'ensemble des ateliers des exploitations - intégrer dans l'ensemble des projets d'exploitation des

objectifs de réduction des produits phytosanitaires et agropharmaceutiques en «agriculture conventionnelle» - convertir au moins un nouvel atelier en bio par exploitation - un objectif de 50% minimum des surfaces et/ou des activités en bio avant 2025 - attribuer des financements publics pour l'ensemble de ces missions - introduire une dimension conditions de travail durables des équipes d'exploitation et d'ateliers technologiques - renforcer l'implication dans les GIEE - mettre en projet des ateliers de transformation fermière sur les exploitations - développer des circuits courts, ...)

Si l'État doit assurer le financement pédagogique des exploitations, les Conseils Régionaux ont évidemment leur part prendre dans la réussite de cette transition par des politiques publiques en faveur des exploitations des EPL et des investissements pédagogiques permettant le développement de l'agroécologie. Ils doivent assurer les moyens financiers et matériels pour permettre aux exploitations d'assurer toutes leurs missions et de poursuivre leur conversion. Le Snetap-FSU souligne régulièrement qu'elles ne peuvent poursuivre le seul objectif de rentabilité car elles sont d'abord et avant tout des outils pédagogiques et ne peuvent donc être systématiquement remis en cause faute de «viabilité économique». Les Régions, comme l'État, doivent également garantir l'indépendance des exploitations et les ateliers technologiques des EPL. Le projet d'exploitation doit être propre au centre et ne doit pas relever d'orientations uniques des Chambres d'agriculture ou de tout autre organisme professionnel, ou autorité de tutelle (DRAAF ou Conseils régionaux).

L'action syndicale et les agents territoriaux des lycées

Les syndicats de la territoriale au sein de la FSU (SNUTER et SNETAP) sont à l'origine d'un changement primordial pour tous les ATEE de nos établissements. En 2019 nous avons écrit aux Ministres en charge de la FPT pour qu'ils réexaminent l'attribution du RIFSEEP pour les adjoints techniques des établissements d'enseignement afin de faire progresser leur régime indemnitaire ainsi que la prime de fin d'année.

Après différents contacts avec la DGAFP et le Directeur Général des Collectivités Locales, le courrier du Syndicat FSU en date du 5 février 2019, à Madame et Messieurs les Ministres, Gérald DARMANIN, Jacqueline GOURAULT et Olivier DUSSOPT, a obtenu une réponse favorable, en date du 25 juillet 2019, indiquant : **"Conscient du décalage indemnitaire susceptible d'exister entre les ATT et les ATEE, et à votre demande, un projet de décret va permettre de rendre les ATEE éligibles au RIFSEEP..."**

En effet, le Conseil supérieur de la Fonction publique territoriale a été de nouveau consulté le 25 septembre 2019, le Conseil national d'évaluation des normes a délibéré favorablement le 28 novembre 2019 et la section de l'administration du Conseil d'État a émis un avis favorable à la modification du décret no 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984.

Le Décret n° 2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale, répond enfin à cette attente.

Cette évolution rend possible l'harmonisation du régime indemnitaire au sein d'une même région entre personnels de même catégorie et plus particulièrement de la catégorie C où perdurait encore un écart conséquent de RI entre agent-es des sièges et agent-es des lycées, par exemple, plus de 100 euros en Auvergne Rhône-Alpes. Cette différence sera ainsi comblée en deux ans par l'exécutif de cette région.

Autre point d'achoppement entre tous les personnels régionaux, la PFA (Prime de Fin d'Année).

En effet la loi NOTRe (n°2015-991 du 7 août 2015) pour une nouvelle organisation territoriale, avait figé les rémunérations à la date des fusions des régions. Certain-es agent-es ont gardé leur PFA alors que d'autres venant de régions sans PFA ne l'ont encore jamais perçue comme les nouveaux arrivants des nouvelles grandes régions qui ne la perçoivent toujours pas.

Des négociations peuvent s'ouvrir pour plus d'équité au sein de nos régions. En Auvergne Rhône-Alpes tous les agent-es toucheront la PFA en 2023.

En ces temps troublés par la COVID-19, la FSU Territoriale a encore une fois été force de propositions en matière de Ticket restaurant. Pour celles et eux qui en bénéficient, la question a été posée de la prolongation de ceux qui ne seraient valables que jusqu'à la fin janvier 21.

A la suite d'une intervention auprès de Madame la Ministre Amélie de Montchalin, la FSU a obtenu la prolongation de la validité des titres restaurant 2020 jusqu'au 1er septembre 2021. Bruno LE MAIRE, Ministre de l'économie, l'a annoncé à la Radio et l'a confirmé par communiqué de presse N° 438 du 4 décembre 2020 pour rendre la mesure effective sans délai. Nous prouvons par ces actions que nous sommes des acteurs incontournables au sein de la FPT et qu'il est possible de faire bouger les choses si on s'en donne les moyens. Notre activité syndicale est bien évidemment principalement régionale du fait de nos employeurs respectifs mais le syndicat national reste un incontournable.



**DOS
SIER**

en RÉGION

HAUTS DE FRANCE : FUSION AIRON/RIBÉCOURT, LE RETOUR ?

Depuis le début, le projet de fusion des établissements de l'Oise (Airion et Ribécourt) est marqué par une absence de concertation et un pas de temps trop rapide pour permettre aux différent-es acteur-trices un débat contradictoire. Après l'interpellation du SNETAP-FSU régional, Mme la cheffe SRFD reconnaissait les erreurs dans la communication et dans la rapidité de mise en œuvre et M. le DRAAF précisait que cette fusion ne se ferait que si elle était réellement justifiée et à condition qu'elle obtienne l'aval des acteur-trices concerné-es, ponctuée d'échanges dans les instances régionales et locales. Puis en novembre 2019, lors d'un CTREA extraordinaire M. le DRAAF a accepté le principe d'une concertation la plus

ouverte possible, à commencer par celle des représentant-es des personnels dans chaque établissement en réinterrogeant les projets d'établissements respectifs. Or aujourd'hui, après une année 2020 perturbée par la crise sanitaire, le projet de fusion est mené à marche forcée sans que les décisions de concertation et de méthode arrêtées en novembre 2019 par M. le DRAAF ne soient respectées. Pire, Mme la cheffe de SRFD prétend ne pas se souvenir de celles-ci. Un cabinet privé a été désigné et a d'ores et déjà commencé ses travaux pour un coût qui est loin d'être modique. Les sections locales et régionale ont donc ré-exigé le principe d'une méthode concertée entre tous les personnels des deux communautés éducatives pour faire taire le double

discours entre la DRAAF prétendant que rien n'est engagé et les directions d'EPL annonçant que le processus de fusion est bel et bien engagé !

A cela s'ajoute un positionnement contre ce projet de la part des élu-es du Conseil municipal de Ribécourt par un vote contre au conseil municipal et une déclaration en ce sens au CA d'automne 2020.

Refuser cette concertation serait faire fi du débat démocratique.

Pour le SNETAP-FSU et pour les représentant-es des personnels, il n'y a aucune position dogmatique. Le seul sujet à traiter est : « quels moyens pour assurer la pérennité des EPL, et quels espaces de discussion pour y parvenir dans l'intérêt du service public ? ».

LA SITUATION DES CONTRACTUELS EN CORSE : UN PROBLÈME RÉCURRENT

Depuis de nombreuses années, suite à la mobilisation des personnels, les agent-es contractuel-les des Lycées Agricoles de Corse, en concertation avec les directions des établissements et autorités académiques étaient maintenu-es sur leur poste. Depuis l'année dernière, tel n'est plus le cas, les postes apparaissent au mouvement des titulaires.

Cette décision met en péril des collègues contractuel-les officiant depuis quatre années et plus, expérimenté-es, reconnu-es par l'inspection pédagogique, qui sans reconduction de leurs contrats seraient contraint-es de démissionner de l'enseignement agricole car en raison de l'insularité ils ou elles n'ont pas de possibilité de mobilité.

Toutefois, nous sommes conscients que la publication à la mobilité des postes ayant vocation à être occupés par des agent-es titulaires de la fonction publique (postes à temps pleins répondant à des besoins permanents) est une obligation légale en Corse comme ailleurs. Le SNETAP-FSU régional tout comme la CGT Agri, n'est pas enga-

gé, dans une démarche de "Corsisation des emplois".

Pour autant, le congrès régional Corse réuni le 17 mars 2014, en préparation du congrès national de Arras, avait demandé à l'unanimité que soit reconnue et prise en compte (sous forme de bonifications... comme cela est le cas à l'EN) lors des différentes commissions d'affectation des agent-es, la spécificité insulaire Corse (motion adoptée au congrès donnant mandat au SNETAP-FSU de revendiquer une spécificité insulaire Corse).

Nous avons demandé l'année dernière qu'un groupe de travail tripartite collectivité, Etat, EPLEFPA en Corse soit initié pour déboucher sur un plan pluriannuel pour l'EAP avec comme objectifs, entre autres, une stabilité des ressources humaines. En raison du confinement lié à la situation sanitaire, ce travail n'a pas pu être mené mais il est maintenant urgent que celui-ci puisse être conduit à bien.

Des démarches des présidents successifs de l'Assemblée de Corse et des parlementaires insulaires ont été réalisées dans ce

sens cette année comme les années précédentes.

En l'absence de prise en compte au barème des mutations de la situation insulaire comme cela est le cas à l'EN, demande réitérée depuis plusieurs années et que nous renouvelons, nous demandons en conséquence, pour chacun des postes concernés, que soit décidé un moratoire de deux ans avec comme objectif de permettre à ces agent-es de passer les concours prenant en considération la situation insulaire propre à la région Corse.

Aujourd'hui nous demandons aux services de la DGER de porter toute leur attention sur les situations sociales personnelles des agent-es contractuel-les insulaires et de trouver une solution afin que ces agent-es ne subissent aucune décision préjudiciable qui créerait des tensions inutiles dans les deux EPL de Corse, de surcroît dans cette période sanitaire difficile.

Les deux sites sont dans une dynamique de stabilisation des équipes et de projets pédagogiques pluridisciplinaires, dynamique qui s'en trouverait grandement pénalisée.

| DDFIP DES HAUTS DE SEINE | | BULLETIN DE PAYE | | 1 ^{er} ORDRE : A 25514 | |
|--|---------------------------|------------------------------------|---------|----------------------------------|----------------------------------|
| TOUT RENDEMENT RELIÉ AU CONTENU DE CE BULLETIN DE PAYE DOIT ÊTRE DEMANDÉ AU SERVICE GÉNÉRAL DES PONTES CESSIBIL APPELÉ VOTRE NUMÉRO D'IDENTIFICATION | | MOIS DE : DECEMBRE 2020 | | TEMPS DE TRAVAIL : + DE 120 H | |
| AFFECTATION | | LIBELLÉ | | DRET | |
| GESTION POSTE | | MINISTÈRE AGRICULTURE ALIMENTATION | | 13001261000015 19442061800010 | |
| IDENTIFICATION | | GRADE | | ENFANTS A CHARGER | |
| M/N | NUMÉRO | CLÉ | FOCUS | BOC | BOICE OU N ^o D'HEURES |
| 203 | | 01 | 00 | 02 | 08 |
| | | TECHN. FORM. RECH. CN | | 0415 | |
| CODE | ELEMENTS | À PAYER | | À DEDUIRE | |
| | | | | POUR INFORMATION | |
| 101000 | TRAITEMENT BRUT | € | 1944,70 | | |
| 101050 | RETENUE PC | € | | 215,86 | |
| 102000 | INDEMNITE DE RESIDENCE | € | 19,44 | | |
| 104000 | SUPP FAMILIAL TRAITEMENT | € | 73,79 | | |
| 201793 | I.F.S.E. | € | 682,08 | | |
| 201794 | COMPLEMENT INDEMNITAIRE | € | 350,00 | | |
| 202206 | IND. COMPENSATRICE CSG | € | 22,03 | | |
| 401201 | C.S.G. NON DEDUCTIBLE | € | | 72,36 | |
| 401301 | C.S.G. DEDUCTIBLE | € | | 205,03 | |
| 401501 | C.R.D.S. | € | | 15,08 | |
| 403301 | COTIS PATRON. ALLOC FAMIL | € | | | 102,10 |
| 403501 | COT PAT FNAL DEPLAFONNEE | € | | | 9,72 |
| 403801 | CONT SOLIDARITE AUTONOMIE | € | | | 5,83 |
| 404001 | COT PAT MALADIE DEPLAFON | € | | | 188,64 |
| 411050 | CONTRIB.PC | € | | | 1444,52 |
| 411058 | CONTRIBUTION ATI | € | | | 6,22 |
| 501080 | COT SAL RAFF | € | | 19,45 | |
| 501180 | COT PAT RAFF | € | | | 19,45 |
| 554500 | COT PAT VST MOBILITE | € | | | 38,89 |
| 604971 | TRANSFERT PRIMES / POINTS | € | | 23,17 | |
| | | € | | 13,61 | |
| | | € | | 109,78 | |

ENCORE UN ACRONYME QUI REBUTE : LE RIFSEEP

En fait c'est quoi ?

L'objectif lors de la mise en place du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) était la "simplification du paysage indemnitaire".

Il avait pour vocation le remplacement de la plupart des primes et indemnités qui existaient en une seule, le RIFSEEP. Tous les corps de la fonction publique d'État en bénéficient : filières administrative, technique, sanitaire et sociale, ... à l'exception de certains corps : enseignant, conseiller principal d'Education, conseiller d'orientation psychologue scolaire, enseignant-chercheur.

Analyse du SNETAP :

Il y a des inégalités de traitement et des écarts entre les différents services et les différents corps, il faut que les montants soient revus et augmentés pour qu'ils soient alignés entre les différents corps. Rien ne justifie ces différences.

Il se compose de 3 volets cumulatifs :

- L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) : c'est l'indemnité principale, valorisant l'exercice des fonctions et elle est versée mensuellement. Le montant de l'IFSE est lié à au classement du poste en groupes de fonctions, deux à quatre groupes en catégorie A, selon les corps, trois en catégorie B et quatre en catégorie C. Le classement en groupes de fonctions est fait en fonction de la fiche de poste des agent-es, c'est pour cela qu'il faut être très vigilants sur sa rédaction.

Analyse de l'IFSE par le SNETAP :

Le classement des agent-es est une aberration car on ne choisit pas nos fonctions, sauf peut-être en cas de mobilité mais c'est très rarement ce qui va inciter à changer de poste.

Le changement de groupe de fonctions est quasiment impossible puisque soumis au final à la répartition de la population de chaque corps dans les groupes de fonctions et cela dans une enveloppe annuelle globale du régime indemnitaire qui est contrainte et déterminée par les arbitrages budgétaires et non par la réalité des postes occupés par les agent-es. Cela rend mé-

caniquement moins attractifs les postes des derniers groupes. Si on détache cet indemnitaire du salaire de base, on constate qu'un agent qui fait une carrière entière est tout simplement sous-payé et ce n'est pas le misérable pourcentage (-0,05 %) transféré vers les points d'indice qui permet d'espérer une retraite décente.

Il faut que le transfert des primes vers les points d'indice se poursuive !

- Le complément IFSE : il est activé uniquement pour les agents qui subissent une perte indemnitaire lors de la bascule dans le nouveau régime. Il est alors versé mensuellement.
- Le complément indemnitaire annuel (CIA) permet de reconnaître l'engagement professionnel et la manière de servir. Son montant est modulé annuellement et il est attribué en une fraction sur la paie du mois de décembre.

Analyse du CIA par le SNETAP :

« Engagement professionnel et manière de servir » sont fondés sur l'appréciation du supérieur hiérarchique... Pour le niveau « satisfaisant » cela peut descendre jusqu'à 20% sans qu'il ait besoin de le justifier par un rapport circonstancié. Avec l'enveloppe déterminée annuellement, faire un recours équivaut à demander obligatoirement une diminution de la part attribuée aux collègues !

La gestion au mérite oppose et met donc en concurrence les agents cela peut être source de tensions au sein des équipes.



LE CDDEAP EN ACTION POUR LA DÉFENSE ET LE DÉVELOPPEMENT DE L'ENSEIGNEMENT AGRICOLE PUBLIC

Après le vote du budget 2021, qu'il aura combattu et qui acte une nouvelle année de suppression de postes dans l'Enseignement Agricole Public déjà exsangue, le Comité de Défense et de Développement de l'Enseignement Agricole Public (CDDEAP), a décidé du lancement d'une grande campagne d'opinion jusqu'aux prochaines élections présidentielles.

Parce que l'Enseignement Agricole Public se retrouve au bord de la rupture, avec notamment des suppressions massives de postes d'enseignant-es, le Comité a décidé d'engager et de s'associer à différentes actions, auprès des personnels, afin d'alerter sur une situation devenue intenable.

La première initiative avait lieu le 25 février 2021, au GAEC des Épiniers, en Loire Atlantique. En effet, le Salon de l'Agriculture 2021 annulé, la Confédération Paysanne avait décidé d'organiser un « Salon à la ferme » en ouvrant partout en France des fermes de son réseau, pour faire découvrir l'agriculture paysanne. La ferme d'Antoine et Thomas Baron était la première ferme à ouvrir ses portes afin de présenter et débattre des problématiques d'installation, de renouvellement des générations, de formation, de transition écologique et de relocalisation. L'occasion pour le Comité de Défense et de Développement, avec le collectif « Plus Jamais ça », de défendre la nécessité d'une transition agroécologique face à l'urgence climatique et sociale et donc d'installations de nombreux paysan-nes grâce à la formation et à l'enseignement agricole public, leviers majeurs pour cette transition.

Le 24 mars, le CDDEAP participait au colloque intitulé "Quelle place pour l'agroécologie dans les programmes scolaires ?", organisé par le Snetap-FSU, le CFSI, SOL et ISF, sous l'égide de l'Institut de Recherche de la FSU et en partenariat avec le mensuel Alternatives Économiques.

L'occasion pour plusieurs universitaires, professionnels, élu-es, personnels,... de rappeler que la transition écologique et la solidarité internationale sont indispensables pour relever les défis majeurs environnementaux, sociaux, alimentaires, économiques et sanitaires de ce début du XXI^e siècle. Et que pour réussir cette transition, l'École, lieu de transmission, est primordiale.

Le 2 et 3 avril, à Bordeaux et à Saintes, c'est avec la FCPE que le Comité a travaillé sur la valorisation de l'enseignement agricole public et s'est penché sur l'avenir de l'offre publique de formation sur les territoires, avec des élu-es, des personnels, des professionnel-les. Une réunion à l'initiative du CDDEAP a été organisée au sein de l'Hôtel de région Nouvelle Aquitaine, pour notamment alerter la Mission d'information du Sénat sur la situation de l'Enseignement Agricole Public.

Depuis le mois de janvier, le CDDEAP a donc pris une part active dans ces différents événements. Il a également produit une vidéo présentant son travail et poursuivra ces initiatives publiques dans les mois à venir. Il travaillera à l'élaboration d'un manifeste en faveur de l'Enseignement Agricole Public en vue des échéances électorales de 2021 dans les territoires et de 2022 au niveau national.

