



# Les enseignant.e.s des Lycées Agricoles se sont exprimé.e.s !

## 293 agents ont répondu à notre enquête...

Les jeunes enseignant.e.s, comme les plus expérimenté.e.s ont participé à cette enquête, et sont issu.e.s de toutes les académies. Les sondé.e.s sont âgés de 20 à 60 ans même si à 38 % il s'agit de collègues de 40 à 49 ans. Les femmes sont légèrement plus majoritaires (55 %) ce qui s'accorde au ratio Femmes-Hommes de nos établissements.

### Majoritairement en Lycée Pro et au CNEAP, mais pas uniquement...

Logiquement, les collègues interrogé.e.s travaillent dans les sections de Lycée Pro (90 %) mais aussi dans des groupes scolaires (9 %). 24 % exercent également en BTS et 32 % en collège (4<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup>). Une très forte majorité des questionné.e.s sont issus du CNEAP (93 %), ce qui est normal et s'explique aussi par une plus grande utilisation des adresses professionnelles

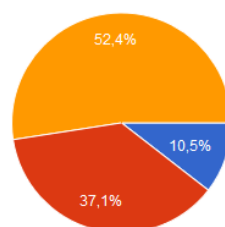
### Quelles difficultés au quotidien ?

Selon 63 % des enseignant.e.s, il s'agit d'abord de l'hétérogénéité des élèves.

Ce résultat n'est pas une surprise : dans une même classe se retrouvent de très bons élèves, qui choisissent une formation professionnelle, et des élèves beaucoup plus en difficulté envoyés là par défaut. Cette forte mixité est une richesse ... à condition que les moyens nécessaires (encadrement, matériel...) soient donnés. Lorsque ce n'est pas le cas, les enseignant.e.s, se retrouvent clairement démunis.e.s dans leurs classes, seul.e.s à « gérer » les difficultés de chacun.e.

Les autres réponses confortent ce constat

- 37 % pour le manque de personnel de vie scolaire
- 34 % pour la gestion du groupe classe
- 31 % pour les rapports avec la direction.



● s'améliorent  
● ne changent pas particulièrement  
● se dégradent

***Vous considérez sur les dernières années que vos conditions de travail...***

### Inquiétudes sur les conditions de travail

52 % des collègues considèrent qu'elles se sont dégradées ces dernières années et 37 % estiment qu'elles n'ont pas particulièrement évolué. Cette donnée est inquiétante et nous avons donc interrogé les collègues sur leurs conditions matérielles de travail.

Question *matériel pédagogique et informatique* : les résultats sont hétérogènes. Les enseignant.e.s évaluent à 10,9/20 leur environnement mais cela va d'un extrême à l'autre. Résultat équivalent pour *les salles de classe et les locaux*, avec 11,4/20 de moyenne homogène.

La question des *budgets disponibles pour des projets spécifiques* est plus préoccupante, avec une note bien centrée de 9,6/20.

Compte tenu de la spécificité de leur public, les enseignant.e.s de Lycée Agricole, cherchent à organiser des projets et activités qui nécessitent souvent des moyens financiers. Et ces derniers ne sont pas suffisants...

Rappelons que les ressources peuvent être internes à l'établissement (sur les fonds propres) ou versées par les régions. Le recours aux subventions et aux projets par le biais du Ministère (HSE notamment) est de plus très exceptionnel.

Selon 46 % des enseignant.e.s, le temps passé en réunion occupe une place trop importante en dehors du temps de classe mais pour 54 %, ce n'est pas le cas ?!

Les retours des collègues sont clairs : les réunions sont nécessaires... si elles sont efficaces, bien préparées et correctement menées. La balle est donc dans le camp des principaux prescripteurs de ces réunions : les directions.

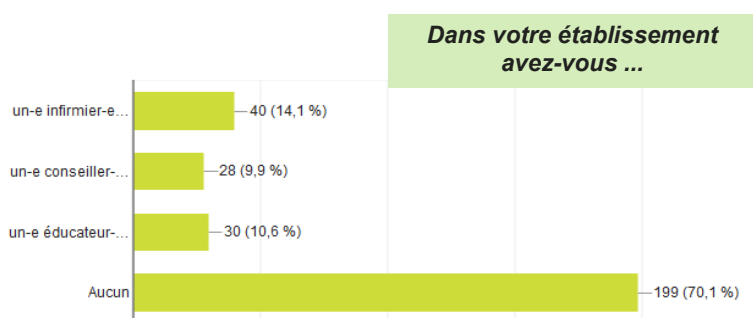
## Un manque criant de personnels non-enseignants en relation avec les élèves

La seconde cause de difficultés au quotidien : 37 % des collègues estiment que leur établissement manque d'encadrement adulte notamment de personnels de vie scolaire (surveillant.e.s).

Souvent en échec scolaire au collège, confronté.e.s à une orientation dans une filière inconnue, les jeunes - adolescent.e.s - ont d'abord besoin du soutien, de l'écoute et de l'encadrement d'adultes formé.e.s dans le domaine de la santé, de l'orientation et de la vie scolaire...

Pourtant et c'est sans doute un des résultats les plus alarmants au regard du côté professionnel de nos établissements, seul 1 Lycée sur 7 dispose d'un.e infirmier.e scolaire ou d'un.e conseiller.e d'orientation.

Et encore, ces collègues sont le plus souvent partagé.e.s sur plusieurs établissements. Et le point sur les Auxiliaires de Vie Scolaire par exemple n'a pas été abordé !



Les élèves de Lycée Pro demandent une attention particulière. Aux côtés des enseignant.e.s, les personnels d'éducation, les infirmier.e.s et les conseiller.e.s d'orientation sont en première ligne. Alors quand les jeunes ne sont pas entouré.e.s par suffisamment de professionnel.le.s, c'est tout le système qui est mis en difficulté.

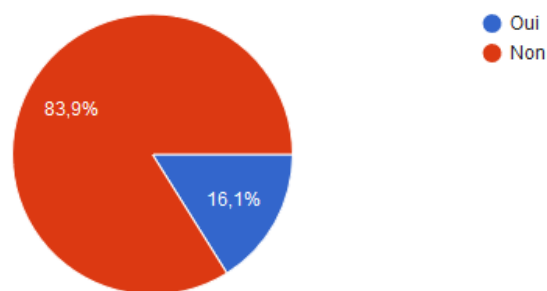
Pour cette raison, et confortée par cette étude, la CGT revendique plus que jamais l'embauche directement par le ministère, au même titre que pour les enseignant.e.s et à l'instar de ce qui se passe dans le public, de personnels d'éducation, de COP et d'infirmier.e.s scolaires dans les établissements privés. Ces collègues, dont la rémunération est déjà prise en charge par l'état au moyen des primes élèves versées aux établissements ne sont pas assez nombreux.

Les primes élèves (de l'ordre de 3 200 € pour un élève externe, 2 200 € pour un demi-pensionnaire et 1 800 € pour un interne) dont la stabilité est garantie par le protocole Etat – Fédérations doivent permettre ces embauches, dont nos élèves ont un besoin impérieux.

### Les obligations de service

La mise en place de *Phoenix services* depuis 2 ans devait améliorer la gestion des obligations de service, permettre une harmonisation des pratiques entre établissements

**La mise en place de Phoenix a-t-elle amélioré la gestion de vos états de service ?**

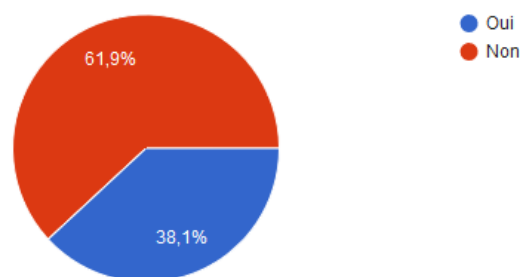


voire permettre de la transparence sur la répartition du temps dit de SCA (Suivi Concertation Autres).

Pour rappel le SCA est généré par le départ des élèves en stage en entreprise quelle que soit la discipline. Simplement si une personne enseigne 3 heures de cours avec une classe partant 4 semaines en stage, elle doit retrouver 12 h de SCA sur sa fiche !

Pour 59 % des collègues, le temps de travail est resté inchangé mais pour 31 % celui-ci aurait même augmenté ! Ce qui est encore plus inquiétant est le manque de transparence sur la répartition des moyens pourtant permise par l'outil.

**Cette mise en place se fait-elle de façon transparente (attribution SCA, calcul des semaines) ?**



Pour la CGT, le SCA généré par chaque module enseigné doit être mentionné et chacun doit avoir connaissance de l'utilisation de cette dotation sur l'établissement. Dans le public les Dotations Globales Horaires font bien l'objet d'un débat et d'un vote au sein des Conseils d'Administrations !

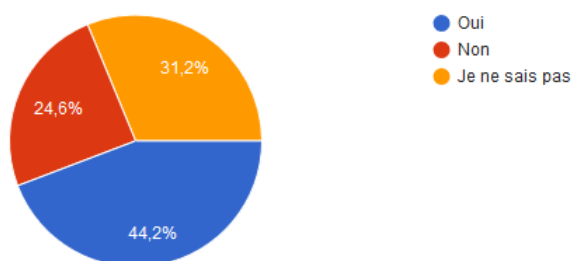
Les calculs des semaines élèves doivent faire référence aux seuls référentiels et ne pas devenir une variable d'ajustement des obligations (en sous-estimant le nombre de semaines). Il est indécent que sur une même formation (les 3<sup>ème</sup> par exemple) *nationale* le temps de présence varie de 28 à 34 semaines (ce qui est le référentiel). Comment le Ministère peut-il cautionner le non respect des textes officiels ?

Enfin pour la CGT, tout le temps de travail des enseignant.e.s doit être pris en compte et notamment les semaines de juin où les enseignants font passer des examens, des CCF ou participent aux réunions pédagogiques qui préparent l'année suivante.

## Le suivi des élèves en stage

Quand on connaît l'importance des périodes de formation en milieu professionnel pour les élèves, il est essentiel de comptabiliser sérieusement le travail de suivi ce qui semble loin d'être le cas. Il est probable qu'un certain quota soit affecté sans plus de vigilance...

**Le temps consacré aux visites de stage est-il comptabilisé clairement et validé par du SCA ?**



Il convient pourtant de prendre en compte, outre le suivi pédagogique, la difficulté de recherche (11,2/20 pour trouver un stage) ou de mise en place de conventions permettant à des mineurs d'être un minimum acteur de leur stage.

De plus les référentiels sont considérés peu adaptés aux élèves 65 % et au monde du travail 63 %, cela complique encore la tâche ! Et si les profs étaient davantage associé.e.s à la définition des référentiels ? Et l'on parle d'établissements où l'on trouve pour 40 % des sections d'apprentissage !

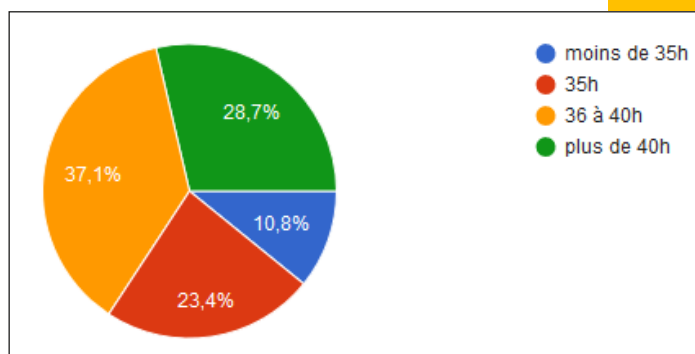
Dans 10% des établissements, les élèves d'une même classe partent « en décalé ». Concrètement, la moitié de la classe part en stage durant un mois, les autres le mois suivant. Ces pratiques sont un dévoiement du système et cachent souvent des classes en sureffectif.

## Sur la question de l'évaluation et des CCF ...

La question de l'évaluation des élèves est récurrente. Elle occupe chaque nouveau ministre, mais également chaque organisation liée au monde de l'éducation (parents d'élèves, syndicats...). Les résultats de notre étude sont révélateurs de ces débats :

78% des collègues considèrent, sur un plan pédagogique, que le CCF (Contrôle en Cours de Formation) est un bon mode d'évaluation ou de certification des élèves (Seuls 48% des PLP de l'Education Nationale partagent ce ressenti !).

En revanche, 56 % reconnaissent dans le même temps qu'il s'agit d'un mode d'évaluation moins impartial que l'épreuve ponctuelle (contre 83% des PLP à l'Education Nationale !). Cela n'est pas étonnant, nous savons



tout.e.s qu'un.e élève pénible toute l'année bénéficiera de moins de clémence que son camarade, élève modèle, lors d'une évaluation en CCF. Mais le système est pervers et 19% des enseignant.e.s, avouent des pressions de leur direction pour augmenter les notes. Cela pour garantir de bons résultats aux examens, et ainsi contenter l'établissement, l'inspecteur ou les familles ?

**« pour 80 % des collègues, l'organisation des CCF entraîne une surcharge de travail »**

Second point catégorique, pour 80 % des collègues, l'organisation des CCF entraîne une surcharge de travail (et nous n'avons pas posé la question des oraux ou des EPI). Et dans la mesure où ce travail supplémentaire n'est pas pris en compte dans la rémunération, les collègues s'essouffent et se sentent mis à contribution pour faire réaliser de belles économies à l'administration. Sans compter les ressentis d'injustice en salle des profs, entre le collègue qui prépare 12 CCF et son collègue qui n'est pas concerné ou avec les collègues de l'Education Nationale ...

**« Des centaines de milliers d'euros perdus par les enseignants... »**

Le décret 2010-1000 avait instauré une prime pour les certificatifs pour les enseignants de lycée professionnels : il n'a jamais été appliqué au Ministère de l'Agriculture alors que ses établissements relèvent bien de l'article L337-1 du code de l'Education...

Le décret n° 2015-476 du 27 avril 2015 a institué une indemnité de sujétion pour les enseignant.e.s de lycée pro qui assurent au moins 6h de cours dans les classes de 1<sup>ère</sup> et terminale Bac Pro, ou en classe de CAP (58 % des sondé.e.s). Cette indemnité n'est toujours pas appliquée au Ministère de l'Agriculture. Cette indemnité représente 400 euros par an (versée mensuellement à raison de 33,33 € par mois).

Quand on sait que malgré cette surcharge de travail seuls 52 % des enseignants ont déjà bénéficié d'heures supplémentaires (HSA)...

**Les enseignants du MAAF sont-ils des sous-enseignants ?**

## Temps de travail des enseignant.e.s : bien loin des 35 heures !

Qui n'a jamais entendu lors d'un repas de famille, au bistrot du coin ou même dans la bouche d'un Président de la République (Merci M. Sarkozy) que les enseignant.e.s travaillaient 18h par semaine ?

Le ressenti des collègues est bien différent. 11 % des enseignant.e.s estiment travailler moins de 35h par semaine, 23 % sont à 35h, quand 37 % considèrent travailler entre 36 et 40h et même 29 % passer plus de 40h pour le boulot.

Rappelons que les enseignant.e.s ne sont pas passé.e.s aux 35h. Alors quand nous entendons des responsables politiques envisager d'augmenter de 2h le nombre d'heures de cours par semaine pour les profs ou pire pour les PLP, **alors non merci.**

## Quelles sont les revendications des enseignant.e.s de l'agricole ?

Sans surprise, l'augmentation de la rémunération est, de très loin, la première revendication des enseignant.e.s (c'est une priorité pour 85 % des enseignant.e.s). Et les heures supplémentaires sont une bien maigre compensation pour une petite moitié et ne relève pas d'une volonté farouche de passer davantage de temps avec les élèves.

Pour la CGT, le partage du temps de travail passe par le refus des heures supplémentaires. D'ailleurs, la transformation des heures supplémentaires en postes permettrait l'embauche de plus de 300 collègues, rien que dans l'enseignement agricole privé ! En revanche, ce refus des heures « sup » doit s'accompagner d'une substantielle augmentation des salaires. Le PPCR (Parcours Professionnel Carrières et Rémunérations), véritable poudre aux yeux, n'a pas rempli ses objectifs initiaux promis. Les augmentations prévues pour 2018 et 2019 sont gelées tout comme le point d'indice et les décrets ont encore une fois oublié le ministère de l'Agriculture. Il est temps que nous obtenions gain de cause !

Viennent ensuite des demandes à niveau quasi équivalent :

- revoir les programmes pour 36 % des collègues,
- réformer les modalités d'évaluation des élèves (26 %),
- baisser les effectifs par classe (26 %) (Ce point est vraisemblablement surtout demandé par les profs de matière générales qui travaillent en classe entière voire en classes regroupées),
- titulariser les suppléant.e.s et mettre en place un corps de titulaires remplaçant.e.s (27 %).

### Le « tout apprentissage » : un casus belli !

40 % des établissements semblent déjà proposer des formations en apprentissage. La mixité des publics (jeunes sous statut scolaire et apprenti.e.s) reste marginale (14 %) mais se développe. Il faut dire que la tendance politique est totalement axée en ce sens, avec un objectif fort de réduction des dépenses pour l'Education Nationale.

Le transfert aux régions des lycées professionnels, avancé sous Sarkozy, puis par Hollande, par Fillon et Macron durant la campagne présidentielle est donc dans l'air du temps. Cette hypothèse est rejetée par 77 % des enseignant.e.s de l'agricole.

L'apprentissage est une voie de formation intéressante, pour un public limité, dans des secteurs précis, et au-delà d'un certain niveau d'étude. Vouloir imposer une formation en apprentissage à

### Ils ont dit aussi...

« ...les heures sup que j'effectue me sont imposées le contenu de certaines formations n'est pas adapté au niveau de nos élèves (CAPA SAPVER par ex.) dans le lycée où je travaille, les élèves ont 8 h de cours par jour en CAPA SAPVER ce qui est bien trop... »

« ...Pour que les enseignants du MAAF se sentent reconnus il serait temps que les statuts MEN et MAA soient identiques (retraites...) et que des passerelles dans les deux sens soient possibles (à chances identiques sans discrimination des enseignants certifiés du MAAF classés en E dans les mouvements vers le MEN)... »

« ...L'affectation d'un éducateur spécialisé dans chaque établissement serait nécessaire pour accompagner les élèves toujours plus nombreux à avoir des mesures d'accompagnement ou aménagement d'épreuve. En tant qu'enseignant, la bonne volonté ne suffit pas pour être efficace dans l'accompagnement des jeunes à profil particulier... »

**Portez tous vos efforts pour l'augmentation des petits salaires (risque de rupture de vocation...)**

« ...Aucune heure supplémentaire n'est rémunérée (bénévolat imposé) c'est honteux. Pas de traitement égal : certains établissements ont une enveloppe ... pas le nôtre ... et ce, depuis des années ! Avec la pression pour "prendre les élèves" lors des absences de collègues, souvent sur le champ... »

l'ensemble des jeunes qui choisissent la voie professionnelle serait totalement inefficace, et ne correspond ni à la réalité économique des entreprises, ni au besoin des élèves et de leurs familles. D'ailleurs, 58 % des collègues interrogé.e.s considèrent que les formations sous statut scolaire ne doivent pas être remplacées par le développement de l'apprentissage (78% des collèges de l'Education Nationale). Manifestement, nous allons devoir mener le combat pour défendre les lycées agricoles et leurs personnels.

Force est de constater que les enseignant.e.s des Lycées Agricoles privés se préoccupent de l'avenir de leur profession, et que leurs attentes sont nombreuses. La CGT Enseignement Privé a réalisé cette enquête (une première dans notre secteur) pour que ses revendications collent au plus près des aspirations des collègues.

Nos positionnements sont confortés par cette étude : nos revendications syndicales correspondent aux besoins de la profession.

Notre rôle va maintenant consister, plus que jamais, à interpeller le Ministère, les institutions de la République ou encore les établissements afin que nos conditions de travail s'améliorent, et que le Lycée Agricole soit véritablement une filière valorisée au sein de l'Education Nationale ! Est-ce que ce sera suffisant ? Sans doute pas. L'intervention des personnels et leur mobilisation avec le syndicat seront indispensables pour imposer nos idées...