

La CGT n'a cessé de déplorer l'entre-soi régnant au sein du Comité Consultatif Mixte de l'enseignement agricole privé : présence des seuls syndicats dits représentatifs, pas de compte-rendus accessibles aux agents.

Trois groupes de travail se sont tenus ces 28 et 29 mars et nous avons de nouveau dénoncé cette situation. A défaut, dans l'attente d'un compte-rendu officiel et en ligne sur Chlorofil nous vous proposons à défaut ces notes de séances.

I] Formation des lauréats des concours enseignants externes EAP

Présents : Direction Générale Enseignement et Recherche (Bureau des Relations Contractuelles), Service des Ressources Humaines, Ecole Nationale Supérieure de Formation Enseignement Agricole, inspection, Organisations syndicales

Depuis la réforme de 2015, les enseignants entrant sur concours doivent disposer d'un master et d'une année de formation en alternance. Le recrutement par voie de concours est très loin d'être la règle dans notre secteur et seuls 20 concours externes sont ouverts depuis 3 ans alors qu'il y a plus de 200 recrutements au total ! Ces agents viennent irrémédiablement gonfler la catégorie 3 et endossent pour longtemps un statut de sous-prof...

En liminaire

Pourquoi toutes les OS ne sont-elles pas conviées et pourquoi pas de compte-rendu (relevé de décisions) sur Chlorofil ? (intervention CGT)

Pourquoi une réunion privé et une réunion public ?

Les formations ENSFEA Toulouse concours externes privé et public, concours internes public, les concours internes du privé restant en formation IFEAP / UNREP

L'année de formation ENSFEA permet de valider si besoin un M2 MEEF et l'année de stage pour les lauréats : 74 stagiaires dont 5 du privé. La formation contient 4 regroupements de 10 semaines et des formations à distance, le lauréat assure un ½ temps de service

L'année est validée par une inspection et un jury de titularisation qui comporte 4 avis : inspection, Chef d'Etablissement d'alternance, directeur ENSFEA, conseiller pédagogique.

L'obtention du Master n'est pas obligatoire si déjà un diplôme équivalent ou disciplines dérogatoires

Pour le privé

20 postes ouverts dans 4 disciplines (ce qui repose en amont le problème des concours et de leur attractivité)

17 admissibles 7 admis dont 2 doubles admissions ayant choisi le public !

Chiffres identiques et aussi désespérants depuis 3 ans.

No comment.... On ne change pas un système qui gagne ?

La CGT repose le principe de concours communs privé – public et MEN MAA pour les disciplines générales.

Problème de mobilité et de placement des lauréats de concours

La DGER ne sait pas répondre si les stagiaires lauréats ont accès au mouvement (car administrativement rattaché à l'ENSFEA) et donc aux passerelles MEN (et si oui avec quelle priorité ?) Le SRH essaie de flécher des postes pour le placement des lauréats.

A l'embauche 2 problèmes sont soulevés : la reprise d'ancienneté n'est pas précisée au moment du contrat, la prime néo-titulaire n'a pas été versée automatiquement pour le privé.

II] Groupe de travail catégories 3

Présents : DGER (Etablissements Dotations Compétences et BRC) bureau de gestions des personnels enseignants et de recherche (BE2FR) , organisations syndicales

Depuis toujours le problème de la catégorie 3 n'est pas résolu et pas vraiment pris en compte par l'administration. L'absence drastique de concours tant internes qu'externes, l'inefficacité des listes d'aptitudes et un mouvement proposant des postes incomplets ont fait de cette catégorie (environ 35 % des effectifs à ce jour) la variable d'ajustement tant des fédérations que du Ministère

Préambule

Le Ministre est bon et vigilant, objectif 200 000 élèves et apprentis !

Pourquoi toutes les OS ne sont-elles pas conviées et pourquoi pas de compte-rendu (relevé de décisions) sur Chlorofil ? (intervention CGT)

« Plan d'action » de la DGER pour les 1 500 agents en catégorie 3

- Les listes d'aptitude spécifiques EPS (taux de 15% mais 25% demandé !) ont débloqué le problème des enseignants d'EPS et le problème des passerelles pour professeurs d'EPS en catégorie 2 et 4 en P-EPS semble résolu. C'est un progrès !
- La proportion concours interne/externe (50/50 actuellement) devrait passer à 70/30 mais cela ne résout pas le problème du nombre : actuellement 20 internes / 20 externes et bien loin du nombre en lien avec les recrutements annuels (de l'ordre de 210). Toujours pas de programmation triennale mais cela semble prévu à compter de 2020.
- Un plan de requalification (listes aptitudes exceptionnelles) doit être négocié maintenant en interministériel sur une dimension pluriannuelle à priori 3 années (pour mémoire en 2005 à l'occasion de la Loi Censi il a été mis en place des listes d'aptitudes dérogatoires sur 5 ans prolongées ensuite à 8)
- Formation des agents : l'administration a échangé avec IFEAP et UNREP et proposerait une formation obligatoire (de l'ordre de 5 jours dès la rentrée 2020) à la prise de poste sur 2 années équivalent de ce qui est fait chez les ACEN et le TUTorat des Agents Contractuels (TUTAC <http://www.chlorofil.fr/index.php?id=415>)

Ce plan d'action **ne résout en rien** le problème structurel de la catégorie 3 ! Il y a eu dévoiement – dénoncé depuis toujours – du décret qui prévoyait une entrée dans le métier par concours et qui de fait se fait par la catégorie 3. Les concours se doivent d'être plus attractifs mais cela ne résout pas l'ensemble du problème. Pour info, le MEN a résorbé sa catégorie des Adjoints d'Enseignements (AE) mais maintient une forte précarité avec « ses Maîtres Auxiliaires » (remarque CGT).

Proposition syndicale partagée: mettre en place un processus d'entrée dans le métier - de façon structurelle et pérenne – pour les agents qui continueront à entrer en catégorie 3 : formation courte d'entrée dans le métier (type TUTAC), levée de clause suspensive, formation lourde (type qualification pédagogique ou VAE) permettant de basculer en catégorie 2 ou 4 au bout de 5/7 ans par exemple. Pour mémoire, ce dispositif a été utilisé lors de la contractualisation en 89 ! L'administration semble surprise de cette proposition !

Enfin, un recours administratif pourrait être envisagé par les agents en catégorie 3 n'ayant pas accès à des listes d'aptitude et se retrouvant donc dans l'impossibilité d'exercer sur deux grades au cours de leur carrière comme prévu par la loi et la mise en œuvre du Parcours Professionnel, Carrières et Rémunérations (PPCR) tellement vanté par l'administration..

Aucune réponse de fond sur le sujet voire une douce moquerie ...

Rien de concret et des rustines qui n'en sont même pas ...

Et la certitude du pire que la catégorie 3 continuera à gonfler ...

Et l'amère certitude aussi que pour les prochaines pertes de postes ce seront les agents de catégorie 3 qui seront les premiers touchés car les moins anciens dans les établissements ...

III] Groupe de travail classe exceptionnelle et rendez-vous de carrière

Présents : DGER (EDC et BRC) bureau de gestions BE2FR, inspection, organisations syndicales

Le Parcours Professionnel, Carrières et Rémunérations mis en œuvre en octobre 2017 est censé améliorer nos métiers. Les avancées de salaires et réévaluations d'indice trainent ou sont reportées et masquées par des transferts de primes ... La mise en place d'une classe exceptionnelle et des rendez-vous de carrière (pour un avancement accéléré) a plus que trainé au MAA... Et les agents en catégorie 3 seront encore les laissés pour compte du dispositif

a) Echelon spéciale de la classe exceptionnelle

Les conditions sont identiques à ce qui se fait dans le public. Peuvent accéder à cet échelon les agents ayant au moins 3 ans d'ancienneté à l'échelon 4 de la classe exceptionnelle. Le contingent qui a accès à cet échelon spécial est un % de l'effectif de la classe exceptionnelle. Il n'est pas arrêté aujourd'hui par les Ministères concernés. Il devrait être de 20% de la classe (identique au public). Procédure de classement à l'ancienneté et avis du Chef d'Etablissement lors du passage à la classe exceptionnelle. Pas de nouveau dossier à constituer, pas de nouvel avis du Chef d'Etablissement, sauf cas exceptionnel où il pourrait transmettre à l'administration un avis défavorable bien argumenté.

Les règles du classement seront étudiées lors de la prochaine Commission Consultative Mixte (CCM) et la liste des promus arrêtée à la CCM de juillet pour une application à la rentrée 2019 (pour les agents ayant accédés à la classe exceptionnelle en sept 2017). Ceux ayant été promus au grade de la classe exceptionnelle en septembre 2018 seront dans la promotion de septembre 2020.

b) Rendez-vous de carrière (RDV)

- 3 RDV pour les catégories 2 et 4 : Echelon 6, 8 et 9 (avec 2 ans d'ancienneté dans l'échelon). RDV du 9^{ème} échelon permet passage à la hors classe.
- 2 RDV pour les catégories 3 (6^{ème} et 8^{ème} échelon) car **pas de hors classe**

Les organisations syndicales déplorent que les RDV de catégories 2 et 4 permettent une bonification d'avancement de 1 an alors qu'elle **est de moins pour les catégories 3**. L'administration répond que c'est la règle appliquée dans l'EN pour les AE. Il faudrait d'abord que se soit revu à l'EN.

Les OS attirent l'attention sur le RDV du 9^{ème} échelon, qui pour ses premières années de mise en place pourrait pénaliser les agents actuellement au échelon 10 et 11 qui ne peuvent prétendre à la HC que sur listes d'aptitude. L'administration est consciente du problème et une règle sera vue par la CCM.

Le représentant de l'inspection indique que ces RDV doivent être pris comme un accompagnement des maîtres dans leur carrière, un regard introspectif de l'agent sur son métier. Les agents concernés recevront un guide pour se préparer à ces RDV de carrière.

L'administration prévoit de réunir les chefs d'établissement pour les informer et les former à l'entretien.

Habituellement, les inspecteurs font environ 1200 visites d'agents par année scolaire. Avec ses RDV, il est prévu 865 visites supplémentaires sur l'année scolaire 2019/2020. L'inspection assure qu'elles seront toutes assurées.

La CGT a rejeté ce PPCR lors de la « négociation » et sa mise en œuvre nous donne hélas raison :

- Les revalorisations annoncées ne sont absolument pas à la hauteur du pouvoir d'achat perdu depuis des années ;
- L'étalement de l'application du PPCR est trop important
- Le troisième grade créé, dit Classe exceptionnelle, est un grade élitiste réservé à certaines fonctions, une inégalité professionnelle supplémentaire.
- Les nouvelles modalités d'inspection vont donner encore plus de pouvoir aux chefs d'établissements ce qui, dans l'enseignement privé, aggrave davantage l'arbitraire
- Les agents en catégorie 3 sont quasi exclus du dispositif et ne pourront avoir accès à deux grades au cours de leur carrière

**Contactez nos représentant.e.s agricoles et du MEN académie par académie !
Et n'hésitez à faire remonter vos avis !**

Un PROF EST UN PROF ! Le Ministère doit revoir sa copie