

PROJET STRATEGIQUE DE L'ENSEIGNEMENT AGRICOLE **Formation continue et apprentissage** **Contribution du SNETAP FSU**

Le projet stratégique de l'enseignement agricole dans son volet « conforter les filières de l'apprentissage et de la formation professionnelle tout au long de la vie » doit porter la création d'un service public de pilotage national de formation et d'éducation permanente constitué d'organismes publics au sein des quels les Centres de Formations des Apprentis Agricoles (CFAA) et les Centres de Formation Professionnelle et de Promotion Agricoles (CFPPA) ont un rôle majeur. Ils sont des centres constitutifs des EPLEFPA dans lesquels ils ont toute leur légitimité dès lors que les formations dispensées sont complémentaires et non en concurrence avec celles de la voie scolaire.

La formation continue et les CFPPA. Les CFPPA sont de véritables outils de maillage du territoire qui ont institutionnellement été créés au début des années 70 pour promouvoir et préparer l'installation des jeunes agriculteurs. Puis, la demande sociale aidant, leur activité s'est diversifiée pour aider à la reconversion ou à l'élévation des qualifications d'adultes.

Au début des années 80, la décentralisation et la qualification des CFPPA en tant que « centres constitutifs d'EPL autonomes » leur ont, dans un premier temps, donné un essor du fait de l'investissement des régions, mais, dans un deuxième temps, placés en situation de concurrence entre eux, et aussi avec d'autres structures publiques (GRETA), associatives (AFPA) ou privées.

Dans les années 2000, le principe des appels d'offres, imposé par l'Union Européenne, a accentué encore cet effet de concurrence, entraînant les CFPPA dans une spirale régressive (budgets déficitaires, précarité accrue et régression sociale pour les personnels, ...). Dans le même temps, ce qui faisait la fierté des CFPPA, à savoir la promotion sociale a, dans de nombreux cas, été réduite à la portion congrue, les centres étant contraints de courir après les financements, sans souci de l'intérêt social des formations, afin de pouvoir survivre.

Et dans le même temps, la part consacrée à leur mission originelle (la préparation à l'installation) n'a cessé de décroître, du fait de la diminution du nombre des installations en agriculture (ou a été récupérée par le réseau des chambres d'agriculture).

L'apprentissage et les CFAA répondent aux besoins de certains jeunes en rupture avec le milieu scolaire. Les CFAA sont des lieux de remédiation et d'insertion sociale et professionnelle, dans lesquels l'apprentissage ne doit pas se substituer à la voie initiale scolaire, mais venir en complément. L'apprentissage ne doit en aucun cas se développer au détriment des formations professionnelles initiales sous statut scolaire, si développement il y a c'est par transfert de l'apprentissage privé vers le service public d'éducation.

L'apprentissage permet d'acquérir une qualification professionnelle en s'insérant directement dans la vie professionnelle et avec une réelle perspective de carrière. Pour les jeunes qui choisissent cette voie, l'apprentissage c'est avant tout apprendre autrement tout en étant rémunéré. C'est également une autre manière de réussir sa vie professionnelle et donne à certains un second souffle, de l'estime de soi et des perspectives d'avenir.

Les CFAA et CFPPA doivent continuer à être présents sur l'ensemble des territoires. Les antennes et annexes de l'EPL réparties dans les départements doivent être maintenues pour répondre aux besoins des populations les plus défavorisées et à mobilité réduite. Les formations doivent couvrir tous les niveaux du CAPA au diplôme d'ingénieur en veillant à la complémentarité des différents statuts des formations(scolaire, par apprentissage et continue).

1 - La formation continue

Au même titre que l'éducation et la formation initiale des jeunes, la formation continue des adultes est une exigence sociale. Contribution primordiale à l'égalité des chances, elle doit être une obligation première des politiques publiques au service de l'émancipation du citoyen et du droit à la promotion sociale de tous. L'enseignement agricole, longtemps modèle en la matière, a malheureusement été mis à mal par les choix politiques, économiques et sociaux de ces dernières décennies.

11 – La mission

La formation professionnelle est un bien public. Il doit être accessible à tous ceux qui en ont besoin et doit permettre une réelle sécurisation des parcours professionnels. Les structures de formation continue doivent avoir les moyens de répondre à l'ensemble des besoins individuels en prenant compte les dimensions sociales et psychologiques de chacun.

Mais le système de la formation professionnelle actuel a fait la preuve de son « inefficience », car malgré les moyens importants mobilisés (1,5 % du PIB), il ne répond pas pleinement aux besoins de ceux qui sont le plus éloignés de l'emploi, de ceux qui, insuffisamment diplômés, craignent pour leur emploi et de ceux qui souhaitent pouvoir évoluer dans leur emploi, sans compter ceux qui aspirent à enrichir leur culture personnelle.

Il est donc urgent de remettre l'État pilote au centre d'un service public de formation articulé en trois niveaux : État, Régions et partenaires sociaux.

Un État qui finance l'offre de formation professionnelle. Une gestion nationale réduirait les frais de gestion et la complexité et l'opacité des modes de financement. Pour cela l'État doit donner aux organismes publics de formation professionnelle continue et à leurs personnels les moyens nécessaires à leur fonctionnement. L'État doit fixer, en concertation avec les autres acteurs, les programmes nationaux des formations diplômantes. Il doit être employeur des enseignants et formateurs des centres recrutés sur concours. Enfin pour mener à bien cette mission, dans le cadre d'un ministère unique de l'éducation, il doit se doter d'un secrétariat d'État pour mener à bien cette politique de formation professionnelle.

Des Régions qui doivent favoriser la déclinaison sur leur territoire des lignes directrices nationales de la formation professionnelle en relation avec l'ensemble des acteurs déconcentrés et régionaux. Elles doivent contribuer à l'harmonisation de l'offre de formation diplômante nationale avec leur propre programme de développement économique et d'aménagement du territoire, notamment dans sa dimension « emploi », y compris dans une démarche prospective.

Elles doivent dans cet objectif rechercher l'accord des différents partenaires pour élaborer un programme régional de développement de la formation et contribuer à la promotion sociale et à l'éducation permanente des citoyens.

D'autre part les différentes régions ne peuvent rester sur un raisonnement centrée sur elle-même et ne tenant aucun compte des autres régions mêmes limitrophes, ni de la mobilité interrégionale des stagiaires qui peut être importante notamment pour des formations à partir du niveau III....

Elle doivent tenir compte des mouvements de population et des interactions des dispositifs des autres régions.

Elle ne peuvent en rester à une juxtaposition de dispositifs régionaux autonomes, mais au contraire aller vers une réelle vision d'ensemble avec une harmonisation nationale.

Des partenaires sociaux qui doivent définir leurs besoins en formation pour les salariés et leurs besoins en qualification des emplois pour les entreprises. Ils négocient entre eux le plan de formation entreprise. Ils contribuent à l'amélioration des qualifications des personnes en activité et en recherche d'emploi par la transmission auprès des personnes en formation de leur propre expérience professionnelle, notamment par le tutorat et les professeurs associés. Enfin ils assurent l'accueil, dans des conditions de rémunération satisfaisantes, des stagiaires en période de formation en alternance.



12 – Le financement

Le service public de formation continue est aujourd'hui contraint de se plier aux règles marchandes plutôt qu'aux besoins de la société et des salariés. De ce fait, il est fragilisé par la double tutelle "État / Région" et le renforcement de la compétence régionale en terme de choix et de financement de formations. Il en ressort une absence de vision à long terme, l'incertitude sur la pérennité des actions.

Dans ce contexte les personnels deviennent la variable d'ajustement privilégiée des chefs d'établissement.

La jurisprudence européenne concernant les marchés publics de la formation continue est très claire et précise que les formations diplômantes et certifiantes, débouchant sur un diplôme ou titre professionnel garantis par l'État et financé par fonds publics, ne doivent être soumis ni au droit de la concurrence, ni au droit des marchés publics. Autrement dit, ces formations qui constituent une part importante de l'activité des CFPPA ne doivent pas faire l'objet d'appels d'offre et doivent être sorties des logiques marchandes. La formation continue doit donc être reconnue comme un réel service public hors de toute logique marchande.

La régionalisation ne peut garantir ce service public et une égalité d'accès et de traitement des citoyens sur l'ensemble du territoire. Nous constatons aujourd'hui un éclatement des politiques régionales en matières de formation, avec des Conseils Régionaux qui semblent plus soucieux de développer des dispositifs de formations courtes tournées vers un accès rapide à l'emploi que de maintenir des formations plus lourdes s'inscrivant dans une démarche de promotion sociale.

La mise en concurrence des opérateurs publics et privés et même des opérateurs publics entre eux sur un territoire à travers les appels d'offre, est à l'origine d'une course au « moins disant » pour décrocher le marché, course qui va vers une moindre qualité de la formation et qui pèse sur les conditions de travail et de rémunérations des formateurs.

Ainsi pour sortir la formation continue de la logique de la concurrence (induite par les appels d'offre), il faut revoir ses modalités de financement.

Il faut donc mettre en cohérence l'intervention des différents acteurs publics de la formation continue (État, Régions, partenaires sociaux) et rétablir un financement d'État pour les formations répondant à une demande sociétale.

2 – L'apprentissage

21 – La mission

Une des spécificités de l'EAP est que l'apprentissage est organisé au sein du service public, et non sous la coupe des chambres consulaires, contrairement aux filières non agricoles. Les Centres de Formation d'Apprentis agricoles publics sont des lieux de formation des professionnels car ils privilégient l'apprentissage pratique et ont en même temps le souci de former des citoyens responsables. Ils essayent en outre de répondre aux besoins et à l'évolution du marché de l'emploi. De l'agent technique au cadre, ils préparent à une diversité de métiers et de secteurs professionnels. Un peu plus de 20% des jeunes scolarisés dans l'enseignement agricole public choisissent la voie de l'apprentissage.

Les CFAA doivent donc pouvoir continuer à exercer leur mission de formation, de promotion sociale et d'insertion dans un contexte très fragilisé par la décentralisation et les lois des marchés publics

La volonté de développer l'apprentissage et l'alternance à marche forcée au détriment des formations scolaires ne peut être la réponse aux problèmes de l'emploi. L'apprentissage doit résulter d'un choix de celui qui s'y engage et ne doit pas constituer un mode de formation imposé par un défaut de l'offre de formation professionnelle scolaire ou par des raisons économiques dans les milieux les plus modestes. Contrairement à ce qui est actuellement souvent le cas, il ne doit pas constituer une voie de relégation pour ceux auxquels le système éducatif n'a pas su apporter les solutions appropriées à leurs difficultés.



3 - L'emploi

Les statuts de la Fonction publique prévoient que l'emploi public doit être occupé par des fonctionnaires. Pour les personnels des CFAA et CFPPA exerçant un service public de formation, il est donc nécessaire de poursuivre et de donner une nouvelle ambition au plan de titularisation intégrant l'ensemble des personnels contractuels en CDD et CDI. Les voies d'accès à cette titularisation doivent être adaptées aux publics (concours, examens professionnels, validation des expériences, recrutement direct pour les catégories B et C).

Mais dans ce plan de titularisation les agents doivent pouvoir poursuivre leurs activités dans les CFAA et CFPPA. Pour cela le plan de titularisation doit être accompagné de création de postes en centres.

L'objectif à moyen terme doit être de passer ces postes en postes budgétaires d'État.

Mais à très court terme et pour répondre à une urgence, un dispositif d'emplois gagés juridiquement encadré offrant les mêmes garanties de droits et de conditions de travail que les titulaires sur postes budgétaires d'État. Mais il faut réfléchir dès aujourd'hui à la transformation de l'ensemble des postes gagés en postes budgétaires d'État.

Cette titularisation concerne évidemment tous les directeurs de centres et l'ensemble des personnels qui travaillent sur les autres missions de l'EAP (insertion ,coopération internationale).

Le remplacement des agents en congés longue durée doit être pris en charge totalement par le Ministère par le biais de moyens financiers ou humains.

Dans l'attente de la création des postes budgétaires d'État, le statut des titulaires sur postes gagés doit être strictement respecté reposant sur l'application des droits des titulaires de la formation scolaire aux titulaires gagés et aux contractuels qui exercent des fonctions analogues (prestations sociales ,chèques vacances ...). Un décret doit être publié dans les plus brefs délais précisant les modalités de service des titulaires en CFAA / CFPPA .

Les postes gagés en CFAA / CFPPA doivent apparaître sur la liste des postes au mouvement et leurs mutations se faire selon les règles des CAP nationales, avec les mêmes critères et dans le même mouvement que celui des autres titulaires.

Pour les personnels contractuels, le protocole de gestion des contractuels de 1998 doit être relancé afin d'harmoniser leurs conditions d'emploi au niveau national.

Ces modes de formation, FC ou apprentissage, devraient tous être porteurs des valeurs du service public et la logique d'entreprise privée qui prévaut dans certains centres devrait être bannie en introduisant des critères tels que la qualification et la pérennité des équipes, pour l'attribution des formations aux centres.

4 – Conditions de travail

Nous constatons une forte dégradation des conditions de travail des personnels dans les CFAA / CFPPA : intensification du travail, multiplication des tâches, complexification de l'appareil de formation qui nécessite réactivité et adaptabilité rapides, multiplication des cas de harcèlement.

Les agents de CFAA/CFPPA doivent bénéficier de meilleures conditions de travail pour assurer un service public de qualité.

Pour cela l'administration doit veiller à l'application de tous les droits des personnels et les appuyer dans leurs démarches dès lors que leurs droits ne sont pas respectés ou qu'ils sont victimes de harcèlement.

Elle doit encourager et accompagner toutes les démarches de réflexion collective au niveau des centres sur l'amélioration des conditions de travail.

Nous demandons la création d'un fonds public de formation et un réel accompagnement dans la prise de fonction.



5 – La formation des enseignants et formateurs

La création d'un fonds public de formation mutualisé et géré par le MAAF, permettrait de faciliter le départ en formation des agents souvent freiné par des contraintes budgétaires.

De la même façon, une politique de formation continue des agents avec une offre de formation plus ciblée et en lien avec les problématiques et des formations adaptées pour les directeurs de CFAA CFPPA .

Le MAAF doit encourager la formation de tous les personnels en facilitant leur départ en stage, souvent freiné par des contraintes budgétaires, en créant un fonds de formation mutualisé et géré au niveau national.

6 – Les réseaux CFAA CFPPA

Les CFAA CFPPA doivent être coordonnés dans leur offre de formation et réponse aux appels d'offre. Si la mission des animateurs de réseau CFPPA est bien d'atteindre cet objectif, leurs rôles et leurs compétences laissés à l'arbitraire d'un comité de pilotage semblent parfois flou et peu défini.

Il est donc nécessaire de mettre en place une coordination nationale avec un comité de pilotage national des animateurs réseau, un plan de titularisation massif pour tous les directeurs de centres, les chargés d'ingénierie, le personnel administratif et de service, des formations adaptées pour les directeurs de CFAA CFPPA.

Les emplois d'animateurs régionaux de ces réseaux doivent être confiés dès aujourd'hui à des titulaires sur postes gagés pour qu'ils soient ensuite sur support budgétaire d'État.

7 – Les contenus de formation

D'une façon générale il faut tendre vers une augmentation des volumes des enseignements généraux en apprentissage dans un contexte où les Régions imposent souvent des diminutions.

De la même façon une harmonisation nationale du nombre d'heures par niveau de formation dans les CFAA et les CFPPA pour l'égalité nationale des apprentis et des stagiaires préparant le même diplôme est nécessaire.

Le MAAF qui a la compétence sur les diplômes et leur contenu doit engager une réflexion avec les conseils régionaux pour que des classes passerelles entre le CAPA et la première Bac Pro soient créées, que les formations dans le domaine de l'agro-écologie soient encouragées par le MAAF dans le cadre d'une politique éducative incitative.

Que le MAAF prenne en compte les spécificités de ses formations, de ses métiers et du contexte actuel et n'aligne pas le temps de présence des apprentis en CFAA sur la durée minimum réglementaire telle qu'elle est pratiquée dans les autres CFA, car cette politique diminue, voire stoppe, l'enseignement et la découverte d'apprentissages tels que l'éducation socio-culturelle, la coopération internationale, les projets d'animation du territoire et de participation aux animations associatives ou professionnelles, spécifiques à l'enseignement agricole.

Une diminution des horaires limite l'accueil des publics hétérogènes et en difficulté et donc la mission d'insertion éducative, sociale et professionnelle inscrite dans la loi d'orientation agricole.

Il est donc indispensable de renforcer toutes les activités liées à la vie sociale et culturelle pour les apprentis et les stagiaires, avec le tiers temps animation obligatoire pour les enseignants d'ESC.

Enfin il faut encourager toutes les activités de découverte et d'ouverture d'esprit en extérieur comme la mobilité internationale pour les apprentis et les stagiaires.

8 – Mixage des publics et des parcours

Pour le SNETAP FSU le mixage des publics et les parcours mixés sont un outil de destruction du service public de formation initiale scolaire, de transfert de ses responsabilités aux collectivités territoriales et de privatisation de l'école et des formations. Il constate que la mixité est encouragée par certains Conseils Régionaux dans un seul but d'économie de moyens et sans prise en compte de la faisabilité et de l'intérêt pédagogique de cette mixité.

Quelque soit le mixage des publics (regroupement dans une même classe « d'apprenants » de statuts différents – élèves apprentis ; étudiants / stagiaires ; apprentis stagiaires) ou les parcours mixés (organisation de formations sous différents statuts pour un même « apprenants » dans des sites ou centres aux statuts différents - lycées/ CFA ; lycée public/lycée privé) l'intérêt pédagogiques, ni même financier n'est pas démontré.

Au contraire, deux ou trois sections dans une même classe posent de réelles difficultés en raison des métiers très distincts préparés, et particulièrement dans les cours de disciplines générales. Les groupes mixés exigent des préparations plus importantes non prises en compte notamment dans les mixages élèves / apprentis. La diversité des publics nuit quelque fois à la cohésion du groupe et peut dans certaines situations nuire « aux apprenants ».

La plus grande diversité des publics ainsi regroupés nécessite de développer des compétences pluridisciplinaires dont ne disposent pas les enseignants. Il en découle un mal être que la quasi absence de formation d'accompagnement accroît.

La simplification administrative engendre des pratiques de réunions communes aux différents statuts des « apprenants » et notamment de conseil de classe. Or, dans cette situation les règles sont bafouées par la présence de personnes qui n'ont rien à y faire par exemple d'un maître d'apprentissage dans un conseil de classe.

Le calendrier de la formation professionnelle initiale scolaire et les rythmes de l'apprentissage posent un réel souci pour la construction et la gestion du ruban pédagogique. Cela induit une forte flexibilité du temps de travail des seuls élèves et enseignants (le code du travail prenant le pas sur le code de l'éducation).

Les pressions de certaines Régions pour des mixages apprentis / élèves auprès des établissements sont inadmissibles car elles ont des répercussions en cascade sur les équipes et les collègues, le plus souvent sous un faux prétexte d'une préservation de l'offre de formation.

9 – CFPPA acteurs de l'éducation et la formation tout au long de la vie – EFTLV

Dans les CFPPA, les personnels doivent avoir pour mission de participer au développement de la FTLV au service de la population. En ce sens, ils doivent permettre les reprises d'études en proposant une offre de formation accessible en formation continue, selon des modalités diversifiées en cours du soir, enseignements organisés de manière traditionnelle, enseignements associant enseignement à distance et regroupements présentiels. Des formations diplômantes doivent être proposées et financées pour tou-tes les adultes (stagiaires) de la formation professionnelle continue.

Le SNETAP regrette que, dans le cadre des budgets qu'elles prévoient pour la formation professionnelle, les régions se détournent de plus en plus du financement de la formation continue diplômante au profit de l'apprentissage. Le service public doit être au centre de la formation tout au long de la vie.

Formation continue ou VAE ne doivent pas être considérées comme des recettes supplémentaires pour des établissements en difficultés budgétaires, mais être réellement conçues pour répondre aux besoins de la population. La formation professionnelle ne peut pas passer par une formation continue payante, et hors du temps de travail.

Le développement de l'EFTLV doit s'inscrire dans une chaîne « orientation, formation qualification, emploi » dont le pilotage politique doit rester de la responsabilité de l'État. Or, les Régions demandent la maîtrise de cette « chaîne » au nom de la cohérence et de la proximité.

Cette politique doit reposer sur l'élévation des qualifications et leurs reconnaissances collectives, avec en perspective le nouveau système productif assurant la transition écologique.



10 – En conclusion

Le gouvernement a dévoilé à la fin du mois d'octobre ses propositions de réforme de l'apprentissage qui ont pour objectif d'accroître les moyens consacrés aux formations en apprentissage par une redistribution de la taxe d'apprentissage. Le gouvernement souhaite également la signature d'un accord national interprofessionnel de la formation et l'adoption d'une loi en 2014 sur la réforme de la formation professionnelle.

La mise en œuvre de ce volet formation continue et apprentissage du projet stratégique exige donc la mise en place d'un groupe de travail CFAA / CFPPA permanent et paritaire au niveau de la DGER qui permettra notamment un suivi de l'évolution des textes réglementaires et de leur application au sein de l'enseignement agricole.

Paris le 19 novembre 2013

