



4 décembre 2014
CCP des Personnels
de Direction

Élections de vos représentant-e-s en Commission Consultative Paritaire

Je vote **snetap**
FSU.

Édito

Le 4 décembre prochain tous les personnels de la Fonction Publique vont être amenés à élire leurs représentants. Le SNETAP-FSU, première organisation syndicale dans le secteur de l'enseignement agricole tire sa force de son caractère multicatégoriel. C'est ce qui lui permet d'organiser la solidarité entre les différentes catégories de personnels, qu'ils soient enseignants, administratifs, techniciens, ouvriers ou personnels de direction.

Souvent mis en difficulté dans l'exercice de leur métier par l'indigence des dotations en personnels de leurs établissements, les directeurs d'EPL sont aujourd'hui bien mal reconnus, que ce soit par leur statut fragile, leur déroulement de carrière, leur rémunération ou leurs conditions de travail. C'est pour faire avancer ses revendications que le SNETAP-FSU présente aujourd'hui à la commission consultative paritaire (CCP) des personnels de direction, une liste de candidats **très majoritairement en fonction dans les établissements**. Pour le SNETAP-FSU, être en fonction est essentiel pour connaître les réalités des métiers de directeurs d'EPL, dans toutes leurs facettes et défendre ses pairs. Nous avons tenu à constituer également une liste représentative de la **diversité des fonctions** exercées par les personnels de direction (directeurs, adjoints, en formation initiale, continue, apprentissage ou sur les exploitations et ateliers technologiques).

Alors, le 4 décembre prochain, pour être défendu et contribuer à améliorer votre carrière et vos conditions de travail, votez et faites voter pour la liste présentée par le SNETAP-FSU.

- POUR défendre et développer le Service Public
- POUR donner un autre avenir à la Fonction Publique
- POUR l'arrêt des suppressions d'emplois
- POUR des recrutements à hauteur des besoins et la résorption complète de la précarité
- POUR la revalorisation des salaires, de la grille indiciaire et des déroulements de carrière
- POUR le maintien et la reconnaissance des métiers et des qualifications
- CONTRE l'individualisation des rémunérations et des carrières, l'arbitraire et les inégalités
- CONTRE la déshumanisation de la gestion des agents.

Alors, dès réception de votre matériel de vote, et avant le 4 décembre 2014,
votez et faites voter SNETAP-FSU

Un Bilan d'activités des représentants du SNETAP-FSU...

De par notre forte représentativité (50% des sièges) nous avons obtenu :

- **Indemnités** : Le Décret du 12 novembre 2012 relatif aux indemnités a permis des avancées significatives en termes de régimes indemnitaires
- **Mobilité** : Obtention d'une plus grande transparence dans le classement des DRAAF et de La DGER. La prise en compte de toutes les candidatures afin que celles-ci soient toutes classées et reçues par la DRAAF d'accueil ; Il reste encore à progresser, en particulier dans la connaissance pour les candidats de l'avis motivé des DRAAF
- **Accompagnement des directeurs en difficulté** afin d'aider nos collègues
- **Classement des EPL actualisé** et plus conforme aux réalités des EPL avec notamment la prise en compte de l'hébergement et la restauration des tous les apprenants (Elèves de l'EN, apprentis...)

...dans un contexte de plus en plus compliqué !

Une pression toujours plus forte :

Malgré les espoirs générés par le changement de majorité, la pression persiste face à l'approche d'une promotion, d'un détachement, d'une mobilité. Le métier se complexifie, les personnels de direction doivent faire face à la pénurie d'emplois, de moyens...Trop souvent, les équipes de direction sont incomplètes pour une charge de travail en constante croissance (demandes du ministère, des DRAAF, des conseils régionaux, des usagers...)

Tout cela participe au développement d'un sentiment d'insécurité, d'une fragilité dus à une exposition au moindre incident sans pour autant pouvoir compter sur un soutien unanime de la hiérarchie. La DGER semble de plus en plus éloignée de nos réalités de terrain ; ce qui se traduit par des décisions arbitraires et parfois contradictoires dans la gestion des personnels et des postes.

Des situations qui s'aggravent :

La situation financière des EPL s'aggrave du fait des nombreux et insidieux transferts de charges : AE, postes gagés, AVS, CAS pension, options facultatives...

Les coûts des activités d'expérimentation, des actions de développement, les surcoûts pédagogiques sont trop souvent à la charge des exploitations. Les charges supplémentaires liées à ces activités doivent être prises au même titre que celles des ateliers technologiques de l'EN, avec le suivi en budget de gestion.

Beaucoup d'établissements sont désormais en situation délicate.

Des menaces accrues sur la structure EPL :

Menacée par la création d'entités régionales ou départementales (GIP...), la structure EPL avec ses centres constitutifs est pour nous essentielle et stratégique !

Dix revendications du SNETAP-FSU

1. Création d'un statut de corps qui assure la pérennité des rémunérations quels que soient la mission et le poste quand on sort d'un établissement. En effet, nous sommes lassés d'entendre la DGER nous rappeler haut et fort que nous sommes détachés sur des emplois, et que l'administration peut mettre unilatéralement fin à notre détachement sans réelle concertation !

Un statut de corps permettra par exemple de bénéficier de la GIPA (Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat) pour les agents ayant atteint l'indice le plus élevé de son statut. Ce qui n'est pas applicable actuellement au statut d'emploi. Il permettra de sécuriser les parcours, avec des critères ou des barèmes qui assurent de la transparence et de l'équité dans les promotions ou les mutations.

Dernière minute : les représentants sortants accompagnés du secrétariat général du SNETAP rencontrent le cabinet du ministre sur cette question d'un statut de corps le 18 novembre.

2. Valoriser le rôle des adjoints, les considérer à égalité dans les domaines de la gestion des promotions, des mutations et de l'évaluation et comme membre de l'équipe de direction à part entière : passage en première et hors classe ; maintien de la BI lorsqu'on mute dans des établissements moins bien classés ; parité EN pour les adjoints en 4 + ; application des textes pour l'évaluation ; mise en place rapide d'un accompagnement à la prise de fonction au-delà de l'appui à la prise de fonction ; mise en place d'un dispositif de tutorat et poursuite en formation continue ; clarification des missions des adjoints dans le cadre des EPL multi sites puisque la configuration des EPL a évolué sans que soit prise en compte l'évolution de la charge de travail des adjoints responsables de site et des adjoints de siège.

3. Création de postes de directeurs adjoints (sur notre statut) chargés de la formation continue et de l'apprentissage, de directeurs adjoints chargés du développement agricole, avec un accès favorable aux listes d'aptitude pour les directeurs de centre en place (CFA, CFPPA, exploitation, atelier technologique).

4. Bénéficier de l'avancement au grand choix et du passage à la hors classe dans notre corps d'origine.

5. Accéder à la Hors Échelle B ou C pour les directeurs qui ne sont pas issus du corps des IPEF qui eux en bénéficie, dans le cadre du bénéfice indiciaire plus avantageux de leurs corps d'origine. Aussi par équité nous demandons la création d'un dispositif qui autorise l'accès à la Hors Échelle B pour l'ensemble des collègues.

6. Autoriser et faciliter l'accès au corps des IPEF (pour les IAE) ou d'administrateur civil (pour les PLP, PCEA, CPE) par examen professionnel. Cela s'inscrirait dans une reconnaissance des compétences et l'élargissement des possibles poursuites de carrière.

7. Prise en compte de nos 5 missions par une prime de complexité et notamment au regard de l'EN concernant les indemnités de CFA ou CFPPA.

8. Constitution d'équipes de direction stables, avec les moyens nécessaires en personnels administratifs pour répondre aux exigences pressantes et croissantes de la hiérarchie et du Conseil Régional.

9. Un véritable dialogue social, démocratique avec des moyens à la hauteur des besoins et des ambitions légitimes de l'Enseignement Agricole Public.

10. Un soutien de la hiérarchie face aux aléas et à la complexité du métier. Le respect du sous-couvert par la hiérarchie et par le Conseil Régional pour limiter les dysfonctionnements.

Des assises des personnels de direction se tiendront au printemps prochain (semaines 12 ou 13) sur les thématiques suivantes : Gouvernance des EPL, situation financière et équipe de direction. Ces assises sont également un temps de collecte de vos revendications qui seront portées par vos représentants
« Des assises pour s'exprimer, échanger, militer pour votre métiers ... »

Représentés par le SNETAP-FSU, les personnels de direction pourront compter sur son efficacité, grâce à :

- Sa **représentativité** car il est l'interlocuteur principal de toutes les instances (nationales, régionales et locales).
- Son **investissement sans limite** pour défendre l'Enseignement Agricole Public et chacun des personnels en difficultés (y compris les directeurs).
- Son **caractère multicatégoriel** : les personnels de direction sont considérés au même titre que les autres syndiqués au SNETAP, même si leur situation est singulière.

Je vote



CCP Personnels de direction

Personnels de direction hors classe

GERMOT Alain	LEGTA Clermont Ferrand Marmilhat	63
DENIS Gilles	EPL Grenoble Saint Ismier	38
GONZALVEZ José	LEGTA Avignon	84
SEBASTIEN Jean Paul	EPL Tarbes (chargé de mission en DRAAF)	65

Personnels de direction de 1ère classe

DRIF Nadia	LEGTA Le Chesnoy Les Barres	45
CHERET Pierre	LEGTA Pau Montardon (directeur adjoint)	64
CAVITTE Pascal	LEGTA Tulle Naves	19
DEVANCIARD Gilles	LEGTA Aubenas (directeur adjoint)	07

Personnels de direction de 2ème classe

CHAMPIN Luc	EPL Combrailles	63
PERS PHILIPPOUX Laurence	LEGTA Neuvic (directeur adjoint)	19
TRICOU Thierry	CFA Dordogne (directeur adjoint)	24
LABAN DE NAYS Hélène	LPA Orthez (directeur adjoint)	40