
Conseil Syndical National des 15 et 16 Janvier 2014 Compte-rendu des commissions corporative et catégorielle

1] Déprécarisation

* Administratifs C :

Lors de la réunion du 19 décembre 2013, l'Administration a confirmé qu'elle prenait en compte les vœux des lauréates. Pour une large majorité, cela voulait dire, rester au plus près de leur affectation actuelle, pour quelques cas il y aura mutation des DOM en métropole ou en France pour suivre un conjoint. Quelques rares collègues sont cependant un peu déçues car elles devront malgré tout s'éloigner. La DGER les a affectées définitivement (puisqu'en catégorie C, il n'y a pas de procédure de titularisation avec une année de stage.) sur des postes en surnombre pérennes. C'est-à-dire qu'elles sont sur des besoins qui ne sont pas reconnus par notre tutelle.

Cet acquis pour nos collègues aura un impact pour tous puisque ces moyens ne pourront pas être utilisés ailleurs là où, peut-être, il serait reconnu des besoins, puisque tout s'est fait à moyens constants. La situation des services administratifs de nos établissements va être extrêmement disparate : correcte dans certains cas et largement en sous-dotation dans de nombreux autres cas....

D'autre part, ce que nous avons obtenu là sera plus difficile à gagner pour les catégories B au sujet desquelles nous attendons la date du groupe de travail promis.

Ensuite, pour l'année prochaine et les années suivantes, ce ne sera pas possible d'obtenir la même chose. La DGER et le SRH ont essayé de devancer cette question en proposant de cibler les postes. Cette idée avait déjà été émise l'an dernier pour les TFR de l'enseignement supérieur et, avec FO, nous l'avions combattue. En effet, cela risque de faire croire que l'on cible non un poste, mais une personne, et cela peut être assez malsain. Annoncer une région, un département ? Comme les agents de catégorie C et B sont peu mobiles, il est clair que cela sera un coup de chance pour certains si un poste est visé dans leur zone géographique.

* TFR et ATFR :

Moins de candidats que de postes offerts et encore moins de reçus....Cela pose question. D'autant qu'une minorité étant ACB, le risque était moins grand d'être éloigné de son établissement, en particulier pour les ATFR qui ont de bonnes chances de rester sur leur poste. Nous devons vérifier cela auprès de la DGER.

Ces collègues lauréats n'ont aucune nouvelle de la part de l'administration : sans doute devrions-nous leur envoyer un message selon lequel, ils ne sont pas oubliés, au moins de nous !

* Enseignants :

Nombre de candidats effectifs :

Peu de candidats par rapport aux postes offerts et aussi un nombre non négligeable de désistements de lauréats, autant de collègues issus de lycées que de CFAA-CFPPA.

Pour 2014 : La crainte est qu'une fois encore, il y ait peu d'inscrits. Nous devons nous poser la question de ce peu d'intérêt apparent pour ces concours pour lesquels nous nous sommes battus autant pour défendre nos mandats d'une Fonction Publique servie par des fonctionnaires que parce qu'il y avait bien une demande des collègues de devenir fonctionnaires.

Les mandats d'autres organisations syndicales concernant la titularisation sur place, sans concours, concernant aussi la titularisation sur le poste au bout de 2 ans de tout agent en CDI auraient ils eu un impact ?

(Chiffres PCEA : 180 postes, 511 pré-inscrits, 350 candidatures effectives, 24 refus pour non éligibilité de la part de l'administration, au final 326 inscrits soit 220 ACEN et 106 ACB des centres.)

Désistements nombreux :

Sur 800 candidats, 340 venaient des centres : si on peut comprendre pour eux le désistement car en plus de déménager, être éloigné de sa famille, collègues,, c'était perdre ses repères professionnels, on a plus de peine à le comprendre pour les enseignants de lycées. Toutefois, la désorganisation parfois très lourde de la vie familiale, en plus de l'angoisse de l'année de formation, tout cela a fragilisé des lauréats. Cela a été très visible à l'ENFA.

A ce jour 40 lauréats ont refusé le bénéfice du concours.

Cela est sans compter tous les désistements au long de la procédure.

Il n'est pas neutre en effet de changer de vie professionnelle, de perdre tous ses repères et tout le monde n'a pas projeté sa vie de cette manière. Il est parfois difficile dans les discussions avec les représentants de l'administration de faire entendre ces réalités-là. En effet, ils sont des agents de catégorie A, voire A+, et ils ont organisé leur vie personnelle et familiale autour de l'idée de "faire carrière", ce qui implique de changer de cadre et même de contenu dans sa vie professionnelle, de déménager régulièrement et ce qui est aussi plus facile quand on a plus de moyens...

L'idée serait de faire témoigner des collègues ACEN et ACB en particulier depuis de nombreuses années dans un groupe de travail afin de faire toucher du doigt à nos responsables les implications que cela a dans la vie et le ressenti des personnes concernées puisque certaines d'entre elles n'ont même pas passé le concours en ayant pris conscience en amont.

Les affectations :

- DOM-TOM : Courrier envoyé des Antilles : le Secrétariat Général du SNETAP devra répondre : en effet, ne plus suivre la règle commune et permettre aux 8 collègues ainsi défendus de demeurer sur leur île, c'est mettre en difficulté ceux qui, dans la même situation, sont stagiaires en métropole alors qu'ils étaient leurs collègues en Guadeloupe ou Martinique il y a un an encore, c'est mettre en difficulté des titulaires qui ont joué le jeu et qui voudraient bien eux aussi rentrer dans les Caraïbes !

- Le secrétariat général du SNETAP répondra aux sections des Antilles-Guyane.

- La coordination des DOM-TOM est chargée de proposer un mandat à discuter et mettre aux voix pour le congrès (pour la rédaction, afin de se rapprocher des pratiques du MAP (qui sont différentes de celles du MEN.), voir avec les coordonnateurs des CAP PLPA et PCEA.

- Corse : sans doute quelques difficultés se profileraient à nouveau (au moins sur un poste) puisqu'une organisation syndicale - non représentative dans les CAP concernées - donnerait des assurances...

- La question des enseignants des centres sur poste gagé : Peut-on considérer qu'il serait possible, au vu des pressions exercées contre eux pour qu'ils demandent une mutation en lycée, qu'il s'agit d'une MIS et qu'ils bénéficient donc de ce traitement un peu préférentiel (sachant qu'ils ne sont pas absolument prioritaires, mais un peu aidés tout de même dans la mutation.) ?

Il est rappelé qu'il est arrivé la première fois de donner une priorité absolue à un collègue en MIS et alors les commissaires paritaires ont compris que cela pouvait être une façon de contourner les règles du mouvement dans quelques cas de collusion.

Il est rappelé que lors du concours Sapin, ces collègues ont été prioritaires absolus sur leurs postes qui n'ont été proposés qu'à eux, même si des collègues de l'initial scolaire le voulaient. Ce serait donc leur donné 2 fois une priorité, cela ne paraît pas équitable. Certes, la volonté de la DGER s'exerce via les chefs de SRFD et les directions de centre et/ou d'établissement, mais les collègues ne sont pas obligés de signer leur demande de mutation.

2] Problématiques du secteur corporatif en vue du congrès et plan du rapport d'activités

Par manque de temps, nous n'avons pas pu aborder cette question : le travail préparé sera envoyé sur la liste CSN pour amendements.

Quelques remarques cependant :

Quelques rubriques de 2011 changeront peu car cela n'a pas ou peu avancé: réorientation professionnelle tout métier confondu, évaluation par exemple.

Le questionnement sur les salaires sera un peu plus développé au vu de l'annonce d'une refonte des grilles de la FP.

Le numérique au sujet duquel les aspects corporatifs sont extrêmement importants, la santé au travail, l'action sociale, les travailleurs handicapés, l'égalité professionnelle F/H n'apparaissent pas ou peu dans les propositions de 2011, seront donc développés ou plus développés.

Le plan du rapport d'activités est évidemment amendable.

3] Situation au lycée maritime du Guilvinec

L'ambiance de travail est très dégradée et la création du CHSCT local n'a rien arrangé, les représentants locaux des personnels en ayant été exclus....!

Le Conseil Régional de Bretagne a dépêché une enquête administrative et a reconnu un problème de "management".

La DAM a annoncé également une enquête administrative, les personnels sont dans l'attente.

Il est nécessaire de se rapprocher de Marc Versepuech.

4] Les personnels de direction

Les Assises des personnels de direction (proviseurs et directeurs de centres) sont prévues en mai (semaine 21, soit le 20 après-midi + le 21 toute la journée). La première partie sera dédiée à tous les problèmes corporatifs et la journée complète sera un travail sur la Loi d'Avenir et le Produire autrement dans l'enseignement avec des intervenants agronomes et économistes pour un apport de niveau universitaire.

- Publication d'une feuille de 2 pages tous les 2 mois ; la première est prévue en février.

- A l'occasion du congrès, comme il est difficile de faire venir les adhérents personnels de direction, il a été décidé de convier pour une journée catégorielle le jeudi les adhérents de la région Nord-Pas de Calais et des régions limitrophes : Picardie, Ile de France, voire Champagne-Ardenne et Haute-Normandie.

5] Travail des élus catégoriels

En vue du congrès :

Désigner à l'avance le responsable de la réunion catégorielle qui aura lieu pendant le congrès et faire collectivement un travail préparatoire de motions, propositions, textes, afin que les adhérents présents aient bien en face d'eux et avec eux des militants qui ont des propositions, c'est important pour toutes les catégories, qu'elles soient nombreuses ou très petites.

En vue des élections à venir :

- Il faut penser que les catégories seront appelées à rédiger des textes tant pour les élections aux CT que bien sûr pour les CAP. Cette année, ces élections ne seront pas dissociées, il n'y aura aucun temps pour souffler entre les deux ; c'est un moment très difficile à la permanence, tout le monde doit faire sa part.

- Il faut dès maintenant penser à la constitution des listes, en particulier dans les grades de base : notre base militante vieillit et nous devons intégrer des adhérents plus jeunes pour avoir de nouveaux militants.

Tout cela devra être fait lors du départ en vacances : on sera tous tranquilisés et en plus, ce ne sera pas la course aux candidats au dernier moment, laissons cela à d'autres OS !

6] L'Enseignement Supérieur

Les points principaux de ce groupe de travail :

- Cinq établissements étaient représentés, regret que des sections pourtant importantes n'aient pas pu se déplacer.
- Communication vers les précaires nécessaire et en particulier, notre position sur les 70%.
- Travail sur les livrets d'accueil : un 1er regroupement de textes prévu à la mi-mars.
- Nécessité de porter à nouveau la question des IPAC.
- Consultation générale : questionnement sur listes communes avec la CGT pour quelques corps.
- Création d'un secteur enseignement supérieur au SNETAP ?

7] Chantier du métier enseignant

La base de la discussion a été le travail fait par Emile sur la mise en regard des propositions Peillon, des mandats du SNES et de nos mandats.

- La commission souhaite fermement que le SNETAP prenne contact avec les syndicats concernés à l'EN afin de nous positionner et leur faire part de nos mandats : en effet (hors les cas de nos métiers spécifiques évidemment.), les propositions du MEN et des mandats du SNES peuvent nous mettre en difficulté, par exemple en ce qui concerne ce qui remplacerait l'heure de chaire.
- La commission souhaite aussi que la DGER soit questionnée sur son implication, intégration auprès de l'EN dans ces discussions.

A ce titre, elle propose qu'un courrier en ce sens soit envoyé aux 2 ministres, celui de l'EN et celui de l'Agriculture.

- La commission veut enfin la réunion d'un groupe de travail le jeudi 27 février à laquelle seront convoqués l'ensemble des élus catégoriels enseignants et des commissaires paritaires. Nous inviterons aussi des militants des syndicats FSU-EN concernés (SNES, SNUEP, SNEP). Ce travail sera suivi d'une demande de rencontre avec la DGER.
- Elle s'inquiète de la rapidité apparente de ce chantier à l'EN.

Les statuts :

Demander l'agrégation dans les corps du MAP et penser une agrégation pour les corps spécifiques pour lesquels elle n'existe pas.

Pour information, la dépêche de l'AEF n°192366 du 15 janvier 2014 annonce que dans le projet de loi d'avenir pour l'Agriculture, dans le cadre de l'harmonisation des statuts des personnels entre l'EAP et l'EN dit : *"Enfin, un article additionnel à l'article 26 prévoit que le gouvernement remet au Parlement avant le 31 décembre 2014 un rapport qui étudie les conditions dans lesquelles les statuts des personnels des établissements relevant de l'enseignement agricole pourraient être harmonisés avec ceux des corps homologues de l'enseignement général, technologique et professionnel. Ce dernier portera une attention particulière à l'opportunité de création d'une agrégation de l'enseignement agricole, dédiée aux enseignements spécifiques de l'enseignement agricole : sciences économiques et techniques agricoles, au sens large, et éducation socioculturelle dans une conception pluridisciplinaire et non académique."*

Nous ne pouvons cependant considérer notre mandat comme acquis même si un pas à été franchi dans la bonne direction. En effet, nous devons continuer à le porter afin de s'assurer que toutes les disciplines sont bien visées et qu'un nombre significatif de postes sera concerné.

Le temps de travail :

Pour les enseignants du secondaire :

Lorsque nous revendiquons sur cette question, ne pas se contenter de parler des 648h mais bien préciser qu'il s'agit d'un emploi du temps hebdomadaire de 18h (20h pour les PEPS). L'annualisation tente trop de monde pour ne pas être vigilant !

Pour les enseignants des centres :

La jurisprudence est contre nous sur la question des 648h pour les enseignants des CFPPA. En effet, pour l'instant la bataille a été perdue contre les 1607h (question portée en justice par une enseignante.).

Aujourd'hui, de nombreux directeurs décident de revoir les contrats des agents pour en changer les références du temps de travail et le passer à 1607h et il n'est plus possible de contester sans risquer le licenciement sans indemnités qui plus est....

Toutefois, nous ne pouvons considérer que cette question est enterrée et qu'il n'y aurait plus rien à faire. Nous devons reprendre la bataille mais devons réfléchir à nouveau à la manière dont nous allons défendre les enseignants des CFPPA.

L'enseignement en CFAA ne paraît pas concerné parce qu'il s'agit de formation initiale.

La référence aux 1607h apparaît dans le statut d'enseignant chercheur dans le calcul des tâches autres que celles du face à face.

Les missions :

Tous ces questionnements sur les missions comportent un risque de remise en cause de la mission d'enseignement.

Un rapport a été rendu par l'Observatoire du métier enseignant mais la DGER ne veut pas le publier : comme il n'était pas annoncé dans la commande comme confidentiel, l'administration n'a aucune raison de le bloquer, il faut donc exiger qu'il soit communiqué. De plus, il semble que nous y ayons participé.

Formation des enseignants :

Si la situation a été plus favorable aux stagiaires ces dernières années, ce n'est plus le cas cette année et pire, la DGER n'a pas l'intention de se rapprocher de ce qui se fait à l'EN à partir de cette année avant la rentrée 2015 !

La formation à l'Agriculture, se fait après le master et les stagiaires externes sont en poste à 2/3 temps au lieu de 1/2 temps à l'EN !

Nous n'avons pas eu le temps de parler des livrets d'accueil.

Nous n'avons pas non plus abordé précisément le sujet de la diffusion des résultats CAP, sinon pour dire qu'il était nécessaire d'envoyer en amont des CAP un message à chaque agent, lui annonçant la date de la CAP, lui demandant s'il a des questions générales (conditions de travail, évaluation,) à poser, s'il a des questions personnelles, et lui demandant de nous transmettre son dossier s'il est directement concerné par l'ordre du jour de la CAP.

Mise au vote du CSN, cette proposition du secteur corporatif a été votée à la majorité des membres élus du CSN.