



Enseignement agricole public

Personnels de direction : l'heure des choix

La DGER a rencontré l'ensemble des organisations syndicales représentatives le 29 novembre pour recueillir leur avis sur le dossier statutaire.

Un rappel des hypothèses

La DGER a en premier lieu rappelé que trois hypothèses possibles avaient été présentées d'emblée :

- le maintien du statut actuel avec ses défauts et ses avantages,
- le statut de corps, dont le refus par la Fonction Publique conduit le ministère à ne pas en renouveler la demande,
- un nouveau statut d'emploi, actualisant le statut actuel en se conformant au cadre réglementaire, qui modifie notablement les dispositions du statut actuel.

Le ministre a pour l'instant fait le choix d'un nouveau statut d'emploi qui a pour lui l'avantage d'améliorer les conditions d'emploi et les parcours professionnels. Le nouveau statut d'emploi aurait pour effet de garantir également l'accès à la hors échelle B, ce qui n'est pas le cas du statut d'emploi d'aujourd'hui. La DGAFP a de son côté donné un avis favorable à une application du PPCR avec effet rétro-actif au 1/1/2017 ce qui n'était pas garanti au départ. Le versement se fera sur la paie de décembre 2017, de plus le ministère a annoncé également une prime exceptionnelle sur celle de novembre 2017 pour rattraper les écarts entre MENESR et MAA. La DGER a tenu à préciser que les questions statutaires n'étaient pas les seules mises en débat mais que la formation, l'accompagnement, l'appui, le conseil de carrière faisaient aussi partie des points à discuter et négocier.

Pour le Sgen-CFDT seule l'efficacité compte. Nous faisons le constat que le statut actuel est très insatisfaisant. De plus notre expertise juridique constate que les dispositions qui le fondent ne sont pas tout à fait conformes aux obligations législatives régissant les statuts d'emploi ; il s'agissait quasiment d'un statut de corps qui ne disait pas son nom sans en garantir les avantages qui y sont liés. Le statut de corps dont nous avons soutenu l'idée est pour l'instant dans une impasse. Seul un nouveau décret de statut d'emploi accompagné de mesures négociées et conforme aux objectifs d'amélioration des emplois paraît viable. Toute proposition qui pousserait l'enseignement agricole vers l'éducation nationale et nierait les spécificités des métiers de directeur d'EPLEFPA n'aurait pas notre assentiment. Nos métiers ont besoin de reconnaissance c'est pourquoi le Sgen-CFDT a insisté sur plusieurs points :

- l'ouverture d'une réflexion sur le périmètre, la dimension et la composition des équipes de direction au niveau des EPLEFPA, le classement et la structure des établissements.
- entrée dans le statut, ses modalités et le niveau de recrutement.
- la gestion paritaire des carrières.
- l'ouverture hors EPL, les perspectives et choix de carrière.
- la création d'indemnités spécifiques reconnaissant les particularités du métier.



LA CFDT DANS L'ÉDUCATION

le Sgen-CFDT a demandé clairement que des propositions concrètes soient formulées et aboutissent dans le cadre d'une négociation avec des objectifs minima, maxima et des délais. La discussion ne peut pas durer éternellement. Les personnels ont besoin d'être fixés dans l'année sur leur avenir.

Les pistes de travail

La DGER a présenté les pistes faisant la base d'un document de travail sur lequel elle souhaitait échanger avec les organisations syndicales.

Après échanges avec la DGAFP deux volets statueraient sur les conditions d'emploi

- le nouveau décret de statut d'emploi que le Conseil d'Etat veut conforme aux règles communes à ces statuts fixerait les conditions de recrutement, d'avancement et de sortie du statut.
- un protocole de gestion réglerait les questions de carrière, de mobilité et d'accompagnement des personnels.

Les principaux éléments de ces deux volets

- l'entrée dans le statut se ferait sur un emploi et non plus une fonction. La notion de liste d'aptitudes devrait être revue et le recrutement confié à une commission placée au niveau régional avec validation au niveau national sous une forme à définir.
- Un classement en deux catégories avec un échelon spécial (HEB).
- Accès à la catégorie supérieur après au moins huit ans.
- Une occupation limitée sur le même poste.
- L'accès à l'échelon spécial (hors échelle B) devrait être à minima totalement parallèle aux conditions fixés au MENESR. Elle garantirait l'appartenance à l'encadrement supérieur fonction publique, mais serait conditionné par l'exercice sur les emplois les plus élevés listés par arrêté ministériel. Au bout de 5 ans environ 7% des emplois seraient concernés.
- La CCP n'aurait plus lieu d'être (car en non-conformité avec les dispositions légales du statut d'emploi) et pourrait être remplacée par une commission représentative des personnels à définir dans le cadre du protocole de gestion.
- Un arrêté conjoint MAA/Budget/FP fixerait le nombre des postes et un arrêté MAA leur classement et localisation.
- La sortie du statut après huit ans pourrait se faire dans un autre statut d'emploi en DDI, DDT ou DAT entre autre, en sous-direction ou chef de mission. Le retour dans le corps d'origine serait toujours possible mais avec les inconvénients habituels. Les procédures de détachement restent les mêmes mais l'intégration sous condition dans les autres corps du ministère, dont certains sont déjà acquis, seront rendus possibles si les négociations avec les syndicats et les CAP aboutissent.

Le Sgen CFDT a pris acte des pistes proposées et tient à en valider la pertinence avec les personnels. Notre organisation a toutefois fait part de quelques réserves sur les points suivants :

- L'entrée dans le statut eu niveau régional, s'il n'est pas nouveau concernant les postes D1, demande à se voir dotée d'un certain nombre de garde-fous et



LA CFDT DANS L'ÉDUCATION

être au moins organisé en deux niveaux dont le dernier mot revient au niveau national d'autant que la volumétrie des postulant.es n'est pas si élevé.

- Le maintien d'une commission ad hoc représentative des personnels est incontournable pour garantir un niveau d'échanges entre partenaires sociaux permettant des améliorations conformes aux attentes des personnels.
- La sécurisation des parcours et les mobilités professionnelles notamment hors enseignement ne sont pas encore assez sécurisés. Une meilleure garantie est nécessaire sur ce point et des mesures institutionnelles doivent être mises en place en complément d'un accompagnement qui demande encore des précisions.
- Les postes de direction de centres constitutifs doivent être intégrés à la réflexion et aux négociations sans confondre les fonctions et conditions d'accès.

La DGER prévoit une nouvelle réunion de travail le 15 décembre. Vos remarques et propositions seront les bienvenues.

Le Sgen-CFDT a récemment fait l'objet d'attaques insensées dans un tract diffusé par les autres organisations syndicales représentatives. Ces pratiques syndicales d'un autre âge, consistant à clouer au pilori celles et ceux qui ont l'audace de ne pas se plier à la pensée unique ou de croire d'autres voies possibles, sont inacceptables. Les Tartuffe qui accusent le Sgen-CFDT de « casser la solidarité entre pairs » devraient balayer devant leur porte, se poser la question du respect nécessaire entre organisations et accepter que d'autres approches permettent de défendre tout autant l'intérêt des personnels. Pour le Sgen-CFDT, l'objectif reste l'amélioration, la sécurisation et la construction de parcours promotionnels pour les personnels de direction.

(Le Sgen-CFDT était représenté à cette réunion par Max Delpérié, Jean-Philippe Lachaize, représentants des personnels de direction, et Didier Locicero, secrétaire fédéral)