DECLARATION PRELIMINAIRE DES REPRESENTANTS SNETAP-FSU au CTREA DES HAUTS-DE-FRANCE LE 29 NOVEMBRE 2017.

Les personnels des Hauts-de-France s'interrogent sur les moyens mis à disposition pour le service public de l'enseignement agricole.

Les annonces ministérielles corroborées par la lecture des documents de ce CTREA, mettent en avant, au mieux un maintien des moyens. Ils annoncent aussi cependant de nombreuses priorités. Comment ne pas voir dans cela que des effets d'annonce ?

En effet, il est impossible de mettre en place un réel suivi des élèves en situation de handicap au regard de la faiblesse des moyens en assistant sans faire appel au bénévolat des enseignants qui ne peut combler toutes les absences du Ministère sur ce sujet. Que sont devenues les belles envolées de notre DRAAF sur les valeurs républicaines qui sont les nôtres ? Nous constatons que faute de moyens, elles se sont écrasées contre le mur de la logique comptable. Allons-nous avoir, à partir de janvier, la présentation d'un nouveau grand plan sur un nouveau sujet qui permettra de belles annonces à moyens constants.

Quand tout est prioritaire, rien ne l'est.
Quand une priorité se dégage à budget constant, il faut imaginer une baisse des moyens ailleurs.

Le SNETAP des Hauts-de-France souhaite que la DRAAF accorde plus d'importance à l'enseignement agricole public (de réels moyens au service d'une politique ambitieuse d'éducation, de formation, et d'insertion). Que les moyens soient clairement fléchés pour les lycées publics, (transparence) que les ouvertures de structures soient dans la dynamique d'un rééquilibrage pour l'enseignement public.

Nous ne voulons pas d'effets d'annonces sur des priorités affichées sans moyens. Le pilotage de l'enseignement agricole public ne peut se faire au détriment de la communauté éducative qui le constitue. Nous souhaitons une réelle gestion de l'humain et l'accès pour tous à un enseignement public de qualité.

SITUATION AU LYCEE HORTICOLE DE RIBECOURT :

La section locale du SNETAP tient à faire part de sa colère, mais aussi de son désappointement face à la fermeture sèche de la classe de seconde conseil-vente, l'équipe démotivée s'interroge pour la suite…
Cette fermeture est très préoccupante pour l'avenir de l'établissement.
Depuis 50 ans l'établissement situé en Hauts-de-France, s'est tourné vers l'insertion, en accueillant les « Gueules cassées » de la Grande Guerre, puis les jeunes, sans repères, majoritairement issus de milieux sociaux défavorisés.

Depuis de longues années l'EPLEFPA de Ribécourt remplit des missions de service public, notamment en lien avec l'animation du territoire. Il a su depuis longtemps adapter ses pratiques pour faire en sorte d'inclure tous les jeunes accueillis, et ce, particulièrement en vente (certains venant de la DIMA, de l'antenne UFA).

Cette équipe capable d'adaptabilité, de flexibilité (variation des EDT toutes les semaines afin de répondre aux différents projets) ne comptant pas ses heures pour l'accompagnement des apprenants et la préparation des situations professionnelles sur site (actions commerciales des élèves dans les jardineries locales).

Ils ont su garder l'humilité, la capacité à se réinterroger sur leurs pratiques, en s'impliquant sur de nombreux dispositifs :
® L'ancrochage, les initiatives CAPA ; un travail commun des équipes de l'EPLEFLPA (antenne UFA, lycée) a permis de repenser l'évaluation, de donner du sens à la formation pour cibler les apprentissages,
® Les Dys et leur prise en compte ; sur ce volet essentiel à la réussite scolaire, les équipes se sont mobilisées (recensements des difficultés à travers des tests, implication de la vie scolaire dans le suivi des dossiers, travail des équipes en relation avec la classe ULIS de l'EPL d'Arthur Rimbaud) permettant l'inclusion des apprenants en difficultés,
® Le climat scolaire ; un travail important a été fourni par l'ensemble de la communauté éducative, sous l'impulsion d'une direction bienveillante (vie scolaire unique pour l'ensemble des apprenants de l'EPLEFPA, bienveillance envers les apprenants, accueil des nouveaux collègues, réflexion sur les temps extrascolaires,…) afin de proposer un cadre serein favorable à la persistance scolaire.

Tout ce travail, commun a même été formalisé dans le cadre des fiches des Lycées des Métiers (Ribécourt est, dans l'Hexagone, le seul établissement de l'EAP, détenteur de ce label).
Lycée des métiers, véritable campus des métiers, dont la vente nous semble être une composante importante. En effet, l'approche EPL de l'établissement, permet de proposer sur les différentes voies de formations (DIMA, initiale par voie scolaire, initiale par apprentissage, formations courtes au cfppa), des métiers souvent complémentaires dans le paysage, l'horticulture et la vente. Ce « plateau technique » assure ainsi un continuum auprès des apprenants leur permettant de se construire des repères sociaux et professionnels, en cohésion avec les territoires. Il s'agit de redonner confiance à de futurs professionnels, en qui leurs pairs auront confiance.

Et de permettre des passerelles entre la vente et l'horticulture qui étofferont les capacités professionnelles de nos apprenants, répondant ainsi aux besoins locaux. Ce sont des productions maraîchères respectueuses de l'environnement et pépinières avec des circuits courts, ou la valorisation du produit (vente) tient une place importante.
Comment poursuivre ce travail en direction des apprenants si la filière vente disparait. Ainsi de nombreux élèves de production horticole bac pro « en poche », restent se spécialiser en terminale TCV(technicien conseil vente), pour répondre à ces nouveaux besoins du territoire.

Donner du sens à la formation, les équipes y répondent notamment par la création de situations professionnelles vécues en lien étroit avec l'exploitation. Beaucoup d'efforts ont été investis dans ce domaine : vente auprès de nombreux Comité d'Entreprise (Ministère de l'agriculture, EDF, Air France,…). La Région a aussi investi des sommes importantes, sur cette filière (hall de vente, tablettes, comptoir, caisse, chalet et frigo).

Qu'avons-nous oublié de faire, pour être si injustement puni d'une fermeture « sèche » de la section vente ?
L'insertion est la priorité, au regard de la section vente, nous constatons que 84 % des élèves sortis de la section vente sont insérés (poursuite d'étude supérieure, ou travail). Qu'en est-il de la cinquième mission de l'enseignement agricole : l'animation du territoire ?

Vous touchez, avec cette fermeture sèche, à ce qui constitue l'ADN de l'Enseignement Agricole !

SITUATION AU LYCEE HORTICOLE DE LOMME

La volonté de fermeture du bac pro production horticole et conseil vente en jardinerie sur l'établissement, malgré un taux de remplissage non négligeable, pose problème. En effet, le lycée horticole de Lomme est le seul établissement public à proposer cette formation dans la grande métropole Lilloise et dans les départements du Nord Pas de Calais. Cette fermeture est en opposition totale avec les grandes orientations agricoles nationales et régionales visant à développer les productions bio, locales, et la mise en place des circuits courts.
Seule la rigueur budgétaire, motive cette fermeture.
La politique régionale des formations, proposée par la DRAAF doit tenir compte de la volonté affichée du conseil régional.

LES CONDITIONS DE TRAVAIL DANS CERTAINS ETABLISSEMENTS DES HAUTS DE FRANCE.

Le SNETAP FSU des Hauts-de-France veut alerter les membres du CTREA sur les graves dysfonctionnements dans deux de ses établissements.

Tout d'abord, sur l'EPL de Douai, des méthodes de management d'un autre âge, des menaces récurrentes sur les personnels ainsi que des actions pouvant parfois ressembler à du harcèlement, rendent la vie quotidienne dans cet établissement intenable. Cette situation est provoquée par une direction dont, d'après nos informations, les deux passages précédents en établissement ont déjà amené à ce genre de constats.
Ces méthodes amènent à des mutations, des licenciements et du mal-être au travail. Le CHS CT REA a été alerté de ces problèmes.
Des collègues en place depuis de nombreuses années sont au bord du « burn-out ». Un sentiment général de peur semble ressortir de l'aveu de certains collègues.

Le SNETAP sera porteur d'ici peu d'un dossier non exhaustif, de tous les comportements et actions

inadmissibles de la direction de Douai, auprès de la DRAAF. A partir de là, nous exigerons des mesures concrètes sur cet établissement pour réinstaurer un climat sain et propice au travail.

Second point, les atteintes au droit syndical sur l'EPL de Tilloy les Mofflaines persistent. Malgré une intervention du Ministère sur le comportement de la Proviseure du lycée vis-à-vis d'un représentant syndical, la situation a empiré.
Nos représentants dans l'établissement sont victimes de brimades et de réflexions constantes incompatibles avec leurs fonctions syndicales. Là aussi, c'est inadmissible !
Nous pensions que la remise au point du Ministère sur un cas précis calmerait une situation tendue, il n'en est rien.

Nous demandons solennellement dans cette instance que ces attaques personnelles s'arrêtent.

Dans ces deux cas, les synthèses des analyses RPS réalisées par des cabinets extérieurs conforteront malheureusement nos craintes.
Les EPL méritent mieux qu'une gestion de « cost-killer » qui détruit les relations humaines et pourrit le climat scolaire dans les établissements.
Les réunions préparatoires aux instances ne peuvent être des lieux de pression sur les personnels pour qu'ils soient tranquilles lors des « dites » instances.
Les personnels ne peuvent être obligés d'assister à des réunions, et contraints au silence...

Une politique humaine de gestion des personnels est possible et le CHS CT REA l'a démontré dans d'autres établissements, notamment dans la gestion des RPS. Dans le quotidien des EPL, les sujets délicats sont suffisamment nombreux (manque de moyens, difficultés de recrutement, absence de dédoublements, manque d'assistants d'éducation, manque d'AVS pour les élèves en handicap...) pour ne pas rajouter une pression supplémentaire, incompatible avec un bon fonctionnement du service conduisant à la délivrance d'une formation de qualité.

Nous exigeons des réponses fortes et un positionnement clair et net de la DRAAF sur ces sujets épineux.
La DRAAF doit intervenir pour préserver l'autorité morale et garantir le bon fonctionnement de ses établissements.

Nous voulons des réponses fortes, concrètes et rapides dans cette instance.