



Bulletin du SNETAP-FSU Nouvelle-Aquitaine

EDITO

Ont participé à ce bulletin :

A.Bourdalle
G.Bouchaud
L.Dautraix
J.Laporte
S.Laprie
Y.Le Blanc
Y.Rouault

Écouteurs de la cellule de veille

- Yolaine Rouault -
CFA Bordeaux-Gironde
- Sophie Jagueneau
EPL 47 - LEGTA Sainte Livrade
- Alain Godot
CFA Landes
- Caroline O'Reilly
EPL Bazas
- Anne Pécontal
EPL 64 - LEGTA Pau Montardon



TOUJOURS MOBILISÉ.E.S ET TOUJOURS À VOS CÔTÉS !

À l'heure où nous écrivons ces lignes, le contexte de la crise sanitaire n'est toujours pas derrière nous et elle continue d'impacter la communauté éducative. L'année 2022, qui a démarré de façon chaotique, se poursuit ainsi, sur fond de décisions prises à l'emporte-pièce, mettant en grand danger l'Enseignement Agricole Public, aggravée par une actualité internationale très mouvementée.

Le SNETAP-FSU porte depuis plus d'un an maintenant une vision ambitieuse de la réforme du BAC PRO qui aurait dû partir des forces de cette voie de formation actuelle mais aussi des fragilités que nous constatons au quotidien. Mais notre Ministère montre sa faible ambition éducative en conduisant une réforme structurelle sans moyens et en imposant une organisation au cordeau, sans concertation, ni réflexion.

Malgré les enjeux majeurs que représente la réforme de certains BTSA, notre Ministère continue d'agir à sa guise : des consultations des équipes concernées juste pour la forme, des incohérences pédagogiques (notamment pour les classes "à deux têtes"), des questions qui demeurent, une absence de prise en compte des remontées des collègues.

Le 17 mars, une journée de mobilisation nationale s'est organisée partout sur le territoire pour répondre à la situation d'urgence salariale et pour porter l'exigence d'une politique d'augmentation des rémunérations.

Le 24 mars a été une journée de manifestation et de revendications des retraité.es.

Les 28 et 29 mars, l'Enseignement Agricole Public a repris un "HECTAR" à Blanquefort et à la Défense ! Une mobilisation à la hauteur des enjeux sociaux et environnementaux majeurs, après 4 années de suppression continue d'emplois et pour faire entendre la voix de la ruralité et de l'EAP dans le cadre de la campagne électorale. Le SNETAP-FSU s'oppose fermement à la transformation de l'EAP en sous-traitant du grand capital !

Le 5 avril est une nouvelle journée nationale de mobilisation des AESH. Ces journées d'action, largement relayées dans les médias, rassemblent des cortèges imposants partout en France : la mobilisation ne faiblit pas. Nos collègues AESH aspirent à exercer leur métier dans des conditions dignes mais notre ministre reste sourd à leurs revendications.

Au niveau régional, le SNETAP-FSU Nouvelle-Aquitaine va à la rencontre de tous les personnels de tous les établissements lors des Heures Mensuelles d'Informations (HMI) et a continué à défendre leur santé, leur sécurité, leurs statuts, leurs droits et exige les moyens nécessaires pour le service public d'enseignement et de formation agricole.

L'entretien professionnel pour les contractuel.les : une obligation

Petit rappel de la note de service de juin 2021 sur l'entretien professionnel et son contenu.

Les agents recrutés pour répondre à un besoin permanent par CDI ou CDD d'une durée supérieure à un an font l'objet d'un entretien professionnel individuel chaque année en application de l'article 1-4 du décret n°86-83 du 17 janvier 1986 modifié. Cet entretien professionnel est obligatoire. Il est conduit par le supérieur hiérarchique direct (SHD) de l'agent. La date de l'entretien professionnel est fixée par le supérieur hiérarchique direct et est communiquée à l'agent au moins 8 jours à l'avance.

L'objet de l'entretien professionnel est principalement lié aux résultats obtenus, aux objectifs assignés pour l'avenir, aux besoins de formation de l'agent, aux perspectives d'évolution professionnelles. Il doit y avoir automatiquement un point sur la rémunération de l'agent dont la réévaluation doit avoir lieu tous les 3 ans. Si vous n'êtes pas d'accord avec le compte rendu il existe une possibilité de recours dans les 15 jours. Si vous avez des questions concernant cet entretien adressez vous à votre collègue du SNETAP le plus proche qui transmettra rapidement vers les personnes du secteur concerné.

Ne restez pas seul face à l'administration !

Le compte rendu doit être respecté dans la forme :

- **établi et signé par le supérieur hiérarchique direct.**
Il comporte une appréciation globale de la valeur professionnelle de l'agent
- **communiqué à l'agent qui le complète, le cas échéant de ses observations**
- **visé par l'autorité hiérarchique qui peut formuler, si elle l'estime utile, ses propres observations**
- **notifié à l'agent qui le signe puis le retourne à l'autorité hiérarchique qui le verse à son dossier.**



La médecine de prévention : on est toujours dans l'impasse !

Malgré nos demandes répétées en CHSCTREA sur la mise en place d'une réelle médecine de prévention dans notre région Nouvelle Aquitaine, la DRAAF, semble rester sourde à nos demandes, et avoir beaucoup de difficultés à la mettre en place, prétextant entre autres, le manque de médecins du travail.

Ce que dit la Loi :

Le décret 82-453 prévoit pourtant la mise en place d'une médecine de prévention et de la remise d'un rapport annuel au CHSCTREA. Ce document doit présenter les risques pour les agents, faire le point sur les arrêts de travail, les congés longue durée, ...

Les Pays de Loire donnent le ton :

Nos collègues des pays de la Loire sont allés au tribunal administratif pour obliger la DRAAF à réaliser les visites médicales auxquelles tout le monde peut prétendre, et ils ont gagné. A nous de nous saisir de cette opportunité pour faire valoir nos droits. Le SNETAP toujours seul à l'initiative dans les instances, luttera de toutes ses forces pour que soit mis en place une médecine du travail digne de ce nom, dans notre région.

La fonction publique et le handicap

De nombreux collègues reconnus travailleurs handicapés se retrouvent souvent un peu seuls pour vérifier leurs droits devant une administration parfois tatillonne.

Le défenseur des droits a publié en décembre 2017 un fascicule où vous trouverez toutes les informations nécessaires pour vous mais aussi pour votre employeur. Cela va de l'aménagement de poste jusqu'à la retraite anticipée.

Ce guide se nomme : Guide « Emploi des personnes en situation de handicap et aménagement raisonnable »

La Convention internationale relative aux droits des personnes handicapées définit « l'aménagement raisonnable » comme « les modifications et ajustements nécessaires et appropriés n'imposant pas de charge disproportionnée ou indue à porter, en fonction des besoins dans une situation donnée, pour assurer aux personnes handicapées la jouissance ou l'exercice, sur la base de l'égalité avec les autres, de tous les droits de l'homme et de toutes les libertés fondamentales »



Sur le site de la Fonction Publique :

https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/guide_-_emploi_des_personnes_en_situation_de_handicap_et_aménagement_raisonnable.pdf

Dialogue social : la DRAAF se saisit (enfin) du dossier !

A chaque nouvelle réunion des instances, CTREA et CHSCTREA, les représentant.es du personnels font état de difficultés, toujours plus nombreuses, affectant le bon fonctionnement des EPLEFPA et dégradant les relations entre les agent.es. A tel point, que les établissements fonctionnant de façon, si ce n'est harmonieuse, du moins normale et apaisée, deviennent une denrée de plus en plus rare et se comptent sur les doigts d'une main. Par exemple, dans de nombreux lycées ou centres, les problèmes d'emploi du temps, de planification des événements, de comportements, se multiplient et deviennent récurrents. Évidemment, les personnels de direction ne peuvent être tenus pour responsables de tous les malheurs du monde. Toutefois, du fait de leur position hiérarchique, ils ne sauraient non plus en être exonérés.

Position du SNETAP-FSU

Le SNETAP-FSU, soutenu en cela par l'ensemble des organisations syndicales, n'a de cesse de demander le respect des instances des EPL (conseils de centre, d'apprentissage, d'atelier, d'exploitation, intérieur, éducation et formation, d'administration, CoHS...) et pour cela propose une véritable formation des personnels de direction. En effet, la connaissance et l'interprétation des textes officiels (Code rural, directives et notes de service, statuts des personnels, référentiels...) tout comme la maîtrise de l'outil informatique apparaissent comme des prérequis nécessaires à toute fonction d'encadrement.

Création d'un Groupe de Travail

L'Administration a pris cette problématique à bras-le-corps et propose un groupe de travail (GT) «appui au dialogue social» issu du CHSCTREA. La première réunion de ce GT s'est tenue le vendredi 11 mars avec les représentant.es des personnels (CFDT, FO, UNSA, SNETAP-FSU) et de l'Administration : Mme Bénédicte Genin (DRAAF adjointe), Mme Fabienne Regondaud (SRFD adjointe), M. Jérôme Betouille, M. Laurent Jamme, Mme Agnès Nardot-Peyrille (ISST), M. Mickaël Trillaud. M. Jérôme Jacques (Représentant des établissements).

Trois axes de travail ont ainsi été définis :

1. créer les conditions du dialogue social
2. identifier les signaux faibles pour mieux déceler les situations problématiques
3. former

Avec pour objectif, de pragmatisme et d'efficacité, d'arriver à formuler des préconisations opérationnelles avant la fin de l'année scolaire.

Conscients de l'importance du sujet, de ses effets possibles attendus sur les conditions de travail de tous les personnels, et des efforts réalisés par l'Administration, les représentant.es des personnels s'impliquent fortement dans ce groupe de travail

Cellule de veille en Nouvelle-Aquitaine

La cellule de veille, émanation du Comité d'Hygiène et de Sécurité et des Conditions de Travail Régional de l'Enseignement Agricole est de plus en plus connue des collègues, qui n'hésitent pas à faire appel à des binômes d'écouter.es quand cela est nécessaire.

Composition de la cellule

La cellule de veille est constituée d'un.e représentant.e du DRAAF SRFD, d'un.e représentant.e des agents de prévention, d'un.e représentant.e des personnels de santé, d'un.e représentant.e des assistant.es de service social, des binômes d'écouter.es, de l'inspecteur.rice Santé Sécurité au travail.

Quand un.e agent.e vit une situation difficile et qu'il.elle ressent le besoin d'être écouté.e, il.elle peut faire appel à la cellule de veille qui va constituer un binôme et ira à la rencontre de l'agent.e qui en a fait la demande.

Qui peut demander à être écouté.e ?

Tous les agent.es titulaires ou contractuel.les des établissements hormis les agent.es de fonction territoriale qui ont leur propre cellule de veille au Conseil Régional

Raisons pour être écouté.ee

Les raisons sont multiples, mais des situations comme l'absence d'écoute, le stress, le mal être, la surcharge de travail, ou encore des relations humaines complexes peuvent faire l'objet d'une écoute.



Démarches pour être écouté.e

- prise de contact avec un.e des membres de la cellule de veille, tous formé.es à l'écoute.
- proposition d'une écoute avec un binôme (attention les écoutant.es ne peuvent appartenir au même EPL)
- Après l'écoute, deux possibilités, soit la décision est prise d'arrêter les démarches car les échanges lors de l'écoute ont permis d'avancer soit la décision est de poursuivre les démarches. Le binôme d'écouter.es va donc, dans ce cas là, présenter un rapport d'écoute à la cellule de veille réunie à la demande du binôme ayant procédé à l'écoute. Il appartient alors à la cellule de veille de faire des propositions d'amélioration de la situation tant sur le plan humain que matériel ou encore organisationnel. Les préconisations faites en commission sont transmises au DRAAF puis envoyées dans l'établissement aux personnes concernées.

CSR DU 11 MARS 2022 – Compte-rendu

"Le Conseil Syndical Régional (CSR) du SNETAP-FSU Nouvelle-Aquitaine s'est tenu le vendredi 11 mars. Pour éviter les déplacements trop longs, ce CSR s'est tenu dans chacune des ex-régions le matin : à Bazas pour l'ex-Aquitaine, à Limoges pour l'ex-Limousin et à Melle pour l'ex-Poitou-Charentes. Les membres venu.es de plusieurs établissements de la région ont pu mettre en commun le produit de leurs travaux dans les sections afin d'unifier leurs décisions et actions futures. L'après-midi, les 3 ex-régions se sont retrouvées en visio-conférence.

Un ordre du jour chargé d'actualités en Ex-Aquitaine

Après le traditionnel "tour des établissements" de la région afin de compiler toutes les informations et problématiques locales, qui viennent en complément des Heures Mensuelles d'Informations syndicales (HMI) régulièrement tenues dans chaque EPLEFPA, il a été abordé la journée de formation sur les droits syndicaux et le rôle d'un.e représentant.e syndical.e qui s'est déroulée 8 avril à au LPA Félix Gaillard de Barbezieux (16). Il a aussi été convenu d'une initiative intéressante qui va permettre d'établir un lien syndical avec les futurs personnels en retraite, à savoir une journée courant mai de permanence téléphonique pour répondre à toutes les questions et de la mise en place de d'une caisse de grève pour les Assistants d'Education et AESH.

Une partie de la journée a notamment été occupée par la préparation de la déclinaison régionale de l'action engagée au niveau national "Prendre un Hectar à La Défense" du mardi 29 mars.

Des garanties

- Toute démarche peut être interrompue à tout moment
- Tout ce qui est dit dans la cadre de l'écoute reste confidentiel
- Aucune information ne sera portée au dossier de l'agent.e

Autres démarches possibles :

- Ecrire dans le registre Hygiène et Sécurité
- Rencontrer le médecin de prévention
- rencontrer l'assistant.e social.e

Bilan des deux dernières années

Si le nombre d'écoutes reste peu élevé (9), le nombre d'appels (44) et mails (69) est conséquent et est révélateur d'un malaise certain dans nos établissements. Si vous êtes concerné.e ou si vous êtes témoin d'une situation de mal être au travail, n'hésitez pas à parler de la cellule de veille autour de vous et à la contacter.

En effet, le site de La Tour-Blanche (33) est depuis cette année le siège d'une installation des pratiques que le SNETAP-FSU dénonce : des actions de formation de l'école (sic) Hectar sont initiées sur le site girondin, le tout en s'appuyant sur les cours des collègues de l'Enseignement Agricole Public et des moyens du site local...

Où comment mutualiser les moyens publics, si ce n'est les accaparer, et bien évidemment privatiser les bénéfices espérés...

Une action syndicale a été engagée lors du Conseil d'Administration de l'EPLEFPA de Bordeaux-Gironde le lundi 28 mars 2022.

Le SNETAP-FSU néo-aquitain reste disposé pour ce dernier trimestre de l'année scolaire à accompagner tous les personnels qui le solliciteront !"

Et en ex-Poitou-Charentes

En complément des thématiques précédemment évoqués, le CSR a rappelé en préambule son soutien à l'Ukraine via le communiqué de l'Enseignement Supérieur du 1er mars 2022 intitulé « Non à la guerre en Ukraine. Retrait des troupes russes et solidarité avec les peuples victimes des politiques guerrières ».

Il a également été abordé la thématique de l'auto-évaluation des EPLEFPA qui pourra être présenté dans les Conseils d'Administration de mars ou avril : un outil managérial qu'il faut dénoncer.

Un point a enfin été fait sur les réformes des BTSA en cours et sur les dérives annoncées de la semestrialisation.