

L'essentiel du CA de la Germinière du 01/12/23 (9 heures-14 heures)

Après la lecture d'un courrier des personnels des CFA et CFPPA à propos de la revalorisation de leur prime ISOE – sujet à l'ordre du jour de cette instance et qui a suscité plusieurs échanges avec la direction, aboutissant à un constat de blocage en amont de l'instance -, le conseil d'administration a débuté.

Au début de la réunion et dans la continuité de la déclaration des personnels, le président du CA, M. Dutertre est intervenu à propos de la vacance de direction du CFA qui impacte fortement le fonctionnement du Centre.

Au moment du vote du CR du précédent CA, les représentant.es SNETAP-FSU ont tenu à rappeler qu'ils souhaitaient que leurs interventions soient expressément nominatives.

Ordinairement, chacun des centres a fait l'objet d'un échange après une présentation des directions respectives. Les délibérations concernant chaque centre ont été discutés au fur et à mesure.

Le LEGTPA

Pour le lycée, le constat est fait d'une **baisse des effectifs** (384 élèves et étudiant·es fin octobre) : depuis 2021, cette baisse est essentiellement due à la division par 2 des effectifs des BTSA ainsi qu'une petite diminution des effectifs en baccalauréat professionnel qui cette année se stabilisent notamment grâce aux classes entrantes. Il s'agit d'un effet direct de la loi « Choisir son avenir professionnel » dite « loi Pénicaud » de 2019 et de l'effet d'aubaine que constitue l'aide à l'embauche gouvernementale de 6000 euro pour l'employeur.

Concernant les personnels, le **recrutement sur le poste de D2** est toujours en cours mais l'arrivée à court terme d'un·e agent·e n'est pas à l'ordre du jour... Concernant le **remplacement sur le poste de gestion commerciale**, une fois le constat fait de l'échec de l'appel à candidature, la direction a obtenu l'accord de l'autorité académique pour débloquer un volume d'HSE...

Concernant la **dotation ATLS**, le SNETAP-FSU a rappelé que depuis plusieurs années, il manque toujours un poste – l'abondement de 50 % est une bonne chose mais insuffisante -. Pour le SNETAP-FSU, cela doit rester une priorité pour la rentrée scolaire prochaine, notamment avec un nouvel accroissement de la charge de travail avec la mise en place de la gratification des élèves de baccalauréat professionnel en stage.

Concernant **les personnels ARL**, la dotation régionale est identique. En local, l'établissement a recruté un demi-poste supplémentaire, en particulier pour les CFA et CFPPA.

Un bilan rapide a été dressé par la direction à propos du « **Pacte enseignant** » avec l'attribution d'un peu moins de 50 % des « briques » disponibles. A été demandée l'information officielle auprès de la communauté éducative de la liste des référent·es (handicap, élèves à besoins particuliers, élèves en difficulté...) afin de permettre de solliciter ces agent·es, conformément à la note de service instituant ces nouvelles missions.

Une délibération concernant la **future convention de stage des élèves des filières professionnelles** a fait l'objet d'échanges plus conséquents : le SNETAP-FSU a demandé le retrait de ce projet au motif que la note de service qui régit ces conventions n'a pas été encore écrite et que ce projet pose question à propos de la responsabilité de l'enseignant·e référent·e : depuis 2017, l'enseignant·e ne

signait que l'annexe pédagogique, n'engageant sa responsabilité que sur ce volet. Dans le projet de convention 2023, l'enseignant·e référent·e signe toute la convention et se retrouve donc responsable, au même titre que les autres parties de la convention, des questions de sécurité, de respect des normes....sur ce sujet, la DGER a acté la tenue prochaine d'un groupe de travail. Face au refus de la direction de retirer cette délibération dans l'attente de la tenue de ce groupe de travail, il a été procédé au vote de cette délibération contre laquelle le SNETAP-FSU a voté contre. Résultat du vote (**4 Contre, 8 Abstention, 5 Pour**).

Concernant la promotion de la méthanisation, le conseil d'administration était invité à voter pour une convention avec GRDF pour « *favoriser l'acculturation des élèves* » (*sic!!!*). Les représentant·es du SNETAP-FSU ont dénoncé cette convention, le principe même d'un partenariat avec un promoteur de la méthanisation, qui ne peut contribuer à la construction d'un esprit critique sur ce sujet et les enjeux agricoles qui en découlent (**Pour 13, Contre 4**).

Enfin, les représentant·es des personnels ont présenté une motion, soumise au vote des administrateur·rices de l'instance à propos de la modalité de calcul des heures de pluridisciplinarité dans les fiches de service des enseignantes. Convaincu·es de la justesse de notre mobilisation, l'instance a adopté à la quasi-unanimité (**17 Pour, 1 Abstention**) cette motion que vous retrouvez ci-dessous.

L'exploitation agricole

Pour disposer de tous les éléments concernant l'exploitation, nous vous invitons à consulter le compte-rendu du conseil d'exploitation du 15 novembre dernier rédigé par les représentant·es SNETAP-FSU.

A noter, qu'un projet de location de 20 hectares de terres est en discussion et pourra nécessiter la tenue d'un conseil d'administration exceptionnel pour valider cette location.

Concernant le budget exploitation, le versement exceptionnel de 51 000 euro du conseil régional pour compenser les coûts pédagogiques permettra de combler pour partie les déficits. Cette subvention ne sera pas fléchée spécifiquement vers telle ou telle dépense.

Les administrateur·rices apprenant incidemment le licenciement d'un personnel de l'exploitation, nous, représentant·es SNETAP-FSU avons marqué notre étonnement et demandé pour quel motif. La direction a alors précisé qu'il était question d'une incapacité de travail prononcé par la médecine du travail.

Le CFA

Une rapide étude des **effectifs d'apprenti·es** est faite par la direction pour noter d'une part la très forte augmentation (+45%) du nombre d'apprenti·es depuis 2019 (2019 : 326 ; 2023 : 475) et d'autre part, la même augmentation est constatée pour les demi-pensionnaires (+32%) et internes (+19%).

Pour la direction, le constat est fait et partagé que **l'établissement est au maximum de ses capacités d'accueil**, notamment en terme de coexistence avec les élèves et étudiant·es en formation

initiale scolaire. La restauration et l'organisation des planning de passage en sont une bonne illustration. Le conseil d'administration a convenu qu'il y avait nécessité d'engager une véritable démarche de réflexion et de concertation à propos des difficultés d'accueil, de dresser un bilan partagé et d'envisager des orientations permettant de fluidifier, alléger les contraintes (rythme alternance, nombre de semaines de formation...). A plus court terme, une réflexion en interne est en cours ainsi que des échanges amorcés avec le conseil régional à propos du self...

Bien évidemment, cette augmentation des effectifs d'apprenti·es n'est pas sans incidence pour les personnels. Cette augmentation des effectifs s'accompagne d'une augmentation de la charge de travail des personnels de toutes les catégories. Cette augmentation de la charge prise en compte selon plusieurs procédés :

- une augmentation du nombre d'agent·es passant cette année à 60 agents pour 51 ETP (+5,6 % ETP) par rapport à l'année dernière ;
- le dépassement quasi-systématique du nombre d'heures hebdomadaires de cours (>26 heures), sans respect du protocole local
- l'explosion du nombre d'heures supplémentaires qui sont aujourd'hui équivalentes à 3,4 ETP ;
- le recours à des prestataires.

De la même façon, l'augmentation des effectifs d'apprenti·es, l'accueil de jeunes bénéficiant d'une RQTH (24 cette année), le suivi médical de ces jeunes entraînent une augmentation de la charge de travail de l'infirmière du lycée... Sur ce point, la direction a répondu avoir pleinement conscience de la situation et de la nécessité d'un recrutement spécifique...

Les représentant·es des personnels sont intervenu·es pour alerter de l'existence d'un climat social assez dégradé dans ce contexte très tendu, avec une augmentation du nombre des arrêts de travail des enseignant·es, sans parler de la vacance des postes de direction : « Il y a de la souffrance au travail ». La situation budgétaire excédentaire du centre doit permettre de concrétiser ces améliorations.

Sur **le plan budgétaire**, la direction présente effectivement un budget largement excédentaire avec une capacité d'autofinancement non négligeable de 99 030 euro. Cependant, elle a insisté sur la prudence budgétaire nécessaire à avoir dans les prochaines années à cause de plusieurs éléments financiers :

- une baisse annoncée de la prise en charge des coûts formation des OPCO (10% annoncés) pour les nouvelles inscriptions. Cette année le montant de la prise en charge est de 3 400 000 euro. A la demande des représentant·es des personnels, la direction a toutefois indiqué que – selon les effectifs d'apprenti·es – le coût d'une moitié des formations pouvait être inférieur à la prise en charge OPCO...
- la nécessité au regard de nos capacités de stabiliser les effectifs d'apprenti·es ;
- le contexte inflationniste qui perdure avec l'augmentation des charges ;
- la trop grande dépendance des subventions régionales pour la prise en charge des coûts d'hébergement/transport des apprenti·es ; ces subventions n'ayant pas vocation à perdurer.

Nous avons insisté pour que dans tous les cas, cette réflexion stratégique associe complètement les personnels qui ne peut être la variable d'ajustement.

Par la suite, le Conseil d'Administration a adopté plusieurs délibérations concernant la création de postes (direction, direction adjointe, enseignant·e) ainsi que des augmentations de quotité de travail de plusieurs contrats. La délibération concernant la création d'un demi-poste de CDR a suscité un échange ainsi qu'une demande de retrait par les représentant·es des personnels, considérant qu'aucune concertation préalable n'avait été menée avec les personnels qui s'occupent actuellement du CDR. La direction maintient sa volonté de proposer cette délibération qui est rejetée (10

Contre, 4 Abstention, 3 Pour). Ce rejet illustre pour nous, une question de méthode et la nécessité de concertation en amont des décisions avec les personnel concerné·es soit directement soit par l'intermédiaire de leurs représentant·es.

Le CFPPA

Pour la seconde année consécutive, le Conseil Régional modifie les règles d'attribution du marché de la formation continue. Ainsi, l'appel d'offre régional privilégiera les formations qui seront en mesure de prouver des intentions d'embauche de la part d'employeurs du territoire. Il ne garantira qu'une part réduite des heures de formation, le reste étant conditionné par ces « intentions d'embauche ». Nous avons fait remarquer que cette conception ne correspondait en rien aux besoins des employeurs qui, dans le secteur du paysage notamment, passaient des annonces d'emploi à pourvoir dans l'immédiat et pas dans 18 mois ! Et nous avons insisté sur la valeur nationale des diplômes préparés par le CFPPA qui n'avaient pas pour seule vocation de trouver un emploi sur le territoire ligérien...

Le document du Conseil Régional n'étant pas finalisé, c'est une situation qui se répète à l'image de l'an passé où à la même période nous n'avions pas les réponses à l'appel d'offre du marché Visa Métiers auquel le CFPPA avait répondu mi-juin. Elle place le CFPPA dans un contexte d'incertitude en termes d'activité et sur le plan budgétaire, alors que nos cycles de fonctionnement nécessitent de la lisibilité, pour constituer et maintenir nos compétences qui font la force du CFPPA.

Pour ce qui concerne le budget du Centre, à noter une DM3 à - 100 000 euro (DM2 : - 40 000).
Dégradation au niveau des charges (gaz, électricité), 36000 euro en 2023
BP24 : - 100 000 euro

La Prime ISOE des enseignant·es du CFA et du CFPPA

Rappelant la teneur de la déclaration des personnels en début d'instance, les représentant·es des personnels, clairement mandaté·es ont défendu le principe du doublement de la prime ISOE sans condition, dans le respect de la réglementation et du protocole local de gestion des ACB de la Germinière en place depuis plus de 20 ans.

Deux délibérations étaient soumises à l'avis du conseil d'administration. La première (n°62) concerne le versement de la prime doublée pour la période du 1^{er} septembre 2023 au 31 décembre 2023. La seconde délibération vise à effacer du protocole toute référence réglementaire contraignante à l'ISOE afin de supprimer l'automatisme d'une revalorisation future comme cela peut être le cas lors d'une revalorisation de la valeur du point d'indice.

La direction a expliqué l'évolution de sa position par rapport à ce doublement de la prime. Opposée initialement à ce doublement, au nom de la nécessaire maîtrise budgétaire, elle annonce avoir entendu les revendications des personnels mais elle demande en contre-partie aux personnels de renoncer à cette automatisme....

Les représentant·es des personnels ont tout d'abord dénoncé le fait que ces deux délibérations n'aient pas été présentées, discutées dans les conseils des deux centres directement concernés alors que toute modification du protocole doit être d'abord vu en conseil de centre et en conseil de perfectionnement avant le passage au conseil d'administration. Cette étape est indispensable pour que les personnels puissent être associé·es à la décision.

Pour les représentant·es du personnel, si la délibération 62 ne pose pas de difficulté particulière car ce doublement est de droit, en revanche, ils et elles refusent la délibération 63 et la proposition de modifier en urgence le protocole sur cette indemnité par petit bout » comme cela revient à faire ici... Les représentant·es des personnels ont rappelé leur disponibilité pour l'ouverture de véritables négociations sur le protocole incluant tous les sujets (grille indiciaire, temps de travail...), y compris ce volet indemnitaire. Les représentant·es du personnel ont proposé que la période couverte par la délibération 62 soit étendue de 6 mois pour laisser le temps d'engager ces négociations. La direction n'a pas retenu cette proposition.

La délibération 62, après la modification du titre pour retirer la mention « Modification du protocole local » a été adoptée par le conseil d'administration (**13 Pour, 2 Abstention**).

La délibération 63 a été clairement rejetée par le conseil d'administration (**13 Contre, 2 Abstention, 2 Pour**)

La décision modificative 2023 (DM 2023) et le budget primitif 2024 (BP 2024)

Les nouveaux tarifs pour les usager·es et les personnels (pension, restauration) ont fait l'objet d'échanges. Les représentant·es SNETAP-FSU ont rappelé que de plus en plus de familles rencontrent des difficultés pour assumer ces frais dans ce contexte inflationniste – augmentation de 3% - alors qu'au même moment les plafonds des bourses ne sont pas revus à la hausse. Si le fonds social existe et que le nombre de dossiers augmente, on ne peut non plus se satisfaire d'une telle situation, en sachant également que des familles ne peuvent, ne veulent pas recourir au fonds social... Les représentant·es SNETAP-FSU ont donc voté Contre ces tarifs qui ont été adoptés (**13 Pour, 4 Contre**).

Les délibérations relatives à la décision modificative de 2023 et au budget primitif de 2024, incluant l'abondement budgétaire destiné à verser la prime ISOE ont été **adoptées à l'unanimité**. Le vote de la DM3 permet donc le versement rétroactif du doublement de la prime ISOE pour les 4 mois de 2023. Le vote du BP 2024 permettra de verser l'indemnité ISOE pour la période débutant au 1^{er} janvier 2024...une fois un bon consensus trouvé auquel les représentant·es des personnels sont prêt·es à contribuer ! Dès la fin du CA, les représentant·es ont sollicité une rencontre avec la direction à ce sujet.

Vos représentant·es SNETAP-FSU, membre de l'Élan commun
Caroline Robert, Thierry Nouchy, Nadia Robillard, Fabrice Cardon

Motion déposée par les représentant·es des personnels

Menaces sur la pluridisciplinarité ! 0,77 n'est pas égal à 1 !

Par cette motion, les représentant·es des personnels alertent les administrateurs de l'EPL en général et les représentant·es des élèves, étudiant·es et apprenti·es et des parents d'élèves en particulier à propos de la situation des enseignements pluridisciplinaires notamment pour la rentrée de septembre 2024.

La pluridisciplinarité est un enseignement spécifique à l'enseignement agricole public depuis 1984. Il permet d'aborder des sujets sous plusieurs angles complémentaires de plusieurs disciplines. C'est un enseignement qui permet donc d'aborder la complexité et qui est exigeant, pour les enseignant·es en terme notamment de préparation, de concertation préalables.

Par une manipulation technique des fiches de service des enseignant·es, le ministère entend réduire drastiquement la comptabilisation de certains cours dispensés (Pluridisciplinarité mais aussi EIE en voie professionnelle par exemple de 23 % en moyenne. Les enseignant·es feront cours mais le temps décompté ne sera pas le temps effectivement réalisé !

Si cette année, cette mesure n'a pas été appliqué dans notre établissement, ni en Pays de la Loire malgré une consigne nationale, **ce sera le cas pour les Baccalauréats Professionnels au sein de notre EPL**

A titre d'exemple, un·e enseignant·e qui assure 28 heures de pluridisciplinarité dans une classe de première professionnelle, se voit décompter une heure hebdomadaire dans sa fiche de service. L'enseignant·e est donc rémunéré·e à hauteur de cette heure, comme cela est la norme pour toutes les heures de cours

Or avec le nouveau mode de calcul prescrit par la DGER, pour un même volume annuel d'heures de pluridisciplinarité, l'enseignant·e ne se verra plus rémunéré·e qu'à hauteur de 77 % !

Cette décision, outre le fait qu'il s'agit d'instituer une forme de bénévolat (avec des heures arbitrairement moins bien rémunérées) ou un surcroît de travail en étant payé pareil (avec une classe de plus à prendre en charge pour atteindre la durée de service de référence), aura **des conséquences catastrophiques pour les élèves.** Qui peut sérieusement penser que les enseignant·es accepteront de travailler bénévolement ? Certain·es enseignant·es vont être amené·es à se détourner des classes impactées pour ne pas voir leur service réduit et perdre en rémunération. D'autres assureront le temps de service réel respectant la réglementation en vigueur et pour lequel ils ou elles sont effectivement payé·es : cela conduira pour les élèves à une réduction de 23% du temps d'enseignement !

Par cette motion, les représentant·es du personnel du conseil d'administration de l'EPL du Mans réuni le 1^{er} décembre 2023 dénoncent cette manipulation du temps de service des enseignant·es qui va entraîner inévitablement une dégradation de la qualité de l'enseignement et pénalisera plus encore les jeunes en difficulté.

Le Conseil d'administration adopte la motion : 17 Pour, 1 Abstention.