

Édito : Quel avenir pour les CFA et CFPPA de l'enseignement agricole public ?

Composantes essentielles de l'enseignement agricole public, les CFA (centres de formation d'apprentis) et les CFPPA (centre de formation professionnelle de promotion agricole) sont dans des situations très contrastées selon les régions et les formations qu'ils proposent. Si certains se portent plutôt bien, d'autres, au contraire, sont dans la tourmente. Et les nuages qui se profilent à l'horizon sont annonciateurs d'une tempête, laquelle risque de mettre à mal de nombreux centres.

Ainsi, à partir de 2022, tous nos centres devront être certifiés « qualité ».



Vous pouvez aisément imaginer les contraintes qui pèsent ou pèseront sur les CFA-CFPPA et leurs agents : apprentissage et maîtrise d'une « novlangue » ; surcharge de travail et plus de flexibilité des personnels ; dépenses supplémentaires pour les centres...

Cette démarche qualité est donc une menace pour les centres, notamment les petites structures, tandis qu'elle enrichira les cabinets d'audit...

D'autre part, de plus en plus d'agents doivent subir des choix politiques en région qui sont souvent synonymes de fermetures de formations.

Lorsque vous ajoutez à cela des politiques managériales calamiteuses dans certains centres (avec des directeurs et des directrices qui n'ont pas le profil), vous obtenez un cocktail explosif, à base de souffrance pour les agents et d'incertitudes quant à l'avenir des centres.

Dans ces conditions, certain-e-s d'entre nous sont montés sur le pont, refusant de se résigner et d'accepter l'inacceptable. C'est le cas à Angers Le Fresne où une majorité des agents a compris qu'il n'y avait pas de fatalité et s'est opposée aux politiques régionales et de direction des centres. Ils/elles nous prouvent, encore une fois, que l'unité et les luttes payent.

Alors, on ne lâche rien !



ALIEZ VOIR le Blog!
l'actualité vivante
de Solidaires
Sud Rurales
Territoires
vivement bien!
<http://www.sud-rural.org/>



L'apprentissage dans les Hauts de France à l'épreuve de la réforme et de la régionalisation : Création d'un CFA régional

En 2019 la DRAAF et le SRFD Hauts de France ont créé un CFA régional public afin de « s'adapter » à la nouvelle loi de réforme de l'apprentissage. Les arguments de l'administration étaient simples : les MFR et l'enseignement agricole privé ont créé des organismes régionaux afin d'être efficaces dans le dialogue avec les OPCO (opérateurs de compétences des branches professionnelles), il nous fallait faire de même pour résister. L'administration a donc proposé en CTREA la création d'un CFA-R sur lequel les élus syndicaux se sont abstenus (SRT-CGT, FSU, FO et UNSA). Cette abstention s'explique par la tension et l'inquiétude provoquées par cette réforme et l'incertitude qu'elle créait dans une région où les CFA sont d'une très grande diversité et tailles (CFA départementaux, locaux, de la chambre d'agriculture de l'Aisne, etc...), les CFA épousant le format des EPL.

Lors de cette création, la question de la diversité des protocoles d'emploi des agents sur budget d'établissement a été posée. Chaque EPL ayant un protocole différent avec des droits et salaires liés à l'histoire et au rapport de force syndical. De fait l'ex Nord-Pas de Calais a des protocoles souvent plus favorables aux agents que l'ex-Picardie où les CFA-CFPPA sont souvent de « petites » structures. SNETAP-FSU et SRT-CGT ont évidemment exigé qu'un travail d'harmonisation des protocoles « vers le haut » soit effectué afin de ne pas mettre les centres en concurrence sur le coût apprenant dans le cadre du CFA régional. La DRAAF s'était engagée en ce sens...

Les CFA ont donc disparu au profit du CFA-R mais les salariés sont restés sur budget des EPL, intégrés aux CFPPA dans lesquels existent désormais des UFA (Unité de Formations par Apprentissage) rattachés au CFA-R par leurs formations.

Quel bilan de la création du CFA régional et de la réforme de l'apprentissage ?

Les protocoles...

Dans certains centres, les formateurs CFA et CFPPA n'avaient pas le même protocole et les mêmes droits au sein d'un même EPL ! Un premier travail a donc permis dans ces centres du département du Nord de remettre tout le monde au même protocole. Depuis rien n'a été fait par l'administration ou le CFA-R pour essayer d'harmoniser les protocoles. L'autonomie des EPL justifiant que chacun fasse ce que bon lui semble alors même qu'en ce moment des protocoles sont renégociés.

Cependant la tendance observée est l'orientation des protocoles vers un modèle libéral de plus en plus prononcé : prime d'une heure bonus lors de la signature d'une promesse de contrat apprenant et intéressement aux bénéfices sur les résultats ! Mais pas de reconnaissance du 1,25 en BTS, la pluridisciplinarité ne comptant que pour 50 % puisque 2 formateurs, les heures d'atelier comptées à 50 %, les missions de travail non comptabilisées, la grille de salaire avec

ancienneté inexistante... Dans certains CFA les agents ne sont pas augmentés depuis des années.

Cette politique du moindre coût salarial pose de sérieux problèmes de recrutement. Les conditions d'emploi ne permettent plus de recruter les compétences nécessaires à certaines formations ! C'est d'autant plus vrai pour les formateurs techniques dont l'ancienneté dans le privé n'est pas reconnue et pour qui les diplômés à bac +5 n'existent pas !

Un problème de représentation des centres d'apprentissage et des agents

Deux instances de représentation du CFA-R ont été créées : le comité des directeurs d'EPL, qui sont à l'origine de la création avec le SRFD, et un conseil de perfectionnement. Le conseil de perfectionnement, instance créée à l'origine à l'échelle d'un EPL, ne permet pas de fait une représentation démocratique des centres et des agents. À raison d'un représentant par UFA, un élu peut représenter 10 formateurs et un autre 80, et sans listes syndicales dans beaucoup de centres, les syndicats des agents y sont largement minoritaires.

SUD Rural a dénoncé l'inadaptation d'une telle instance à la dimension d'un CFA régional et a exigé au CTREA de juin 2020 qu'une discussion des syndicats avec la direction du CFA-R et la DRAAF puisse se tenir. Depuis la rentrée de septembre 3 réunions de « dialogue social » se sont donc déroulées pour peser sur les choix de gouvernance du CFA-R et les dysfonctionnements dans la relation du CFA-R aux UFA. Cet espace de « dialogue » insatisfaisant car n'étant pas une instance, va perdurer, tentant ainsi de pallier à l'inadaptation du conseil de perfectionnement...

Une charge de travail qui ne cesse de se complexifier et de s'intensifier

La réforme de l'apprentissage a amené ses nouvelles procédures et ses nouvelles exigences sans aucun moyen supplémentaire pour reconnaître le travail effectué. Complexité des processus de rédaction et de signature de contrats d'apprentissage, nouvelles tâches non prises en compte dans les fiches de poste (rédactions des contrats, des conventions de formation...), certification de qualité obligatoire qui crée une pression incroyable sur les coordonnateurs et les formateurs, coût contrat encadré au plus près avec réductions de moyens pédagogiques, exigence de qualification par des VAE à bac+3, bac+5 sans aucun accompagnement le plus souvent et avec très peu d'heures...



La souffrance au travail ne cesse d'augmenter dans les centres d'apprentissage.

Des OPCO qui n'assument pas leurs missions

Les retards de traitements des contrats et donc le versement des OPCO est récurrent, le principal OPCO qu'est OCAPIAT, pour le secteur agricole, est celui cumulant le plus de retard. À titre d'exemple sur les conséquences, cela a entraîné l'arrêt durant 3 mois de toutes sorties pédagogiques des LEGTA du Pas-de-Calais par manque de trésorerie de l'EPL et risque de ne pas payer les salaires. Oui la réforme de l'apprentissage impacte aussi la formation initiale alors même que les financements diffèrent. Car dans un EPL il n'y a qu'une trésorerie et les centres constitutifs dépendent les uns des autres. Début avril, les retards de paiement des OPCO, du CNFPT et de la région Hauts de France au CFA-R s'élevaient à 7 millions d'euros !

Être à l'écoute des salariés, porter leurs revendications en développant l'unité d'action et la syndicalisation

À propos des protocoles locaux...

Les protocoles locaux sont très différents d'un CFA/CFPPA à l'autre, surtout pour les formateurs :

- Une base de temps de travail de 648 à 720 heures en général d'équivalent face-à-face. Mais certains partent, y compris pour les formateurs, sur 1607 heures annuelles (soit 803 heures d'équivalent face-à-face).
- L'heure de face-à-face n'inclut pas toujours le même travail. Par exemple, pour certains, les temps de visites des apprentis en font partie, ainsi que les convocations aux examens, contrairement à la plupart.
- Les heures hors face-à-face sont comptées soient forfaitairement (avec des forfaits très variables), soit avec un coefficient 0,5.
- La prime ISOE n'est pas versée dans tous les centres.
- Le travail de formateur coordinateur ou prof principal est calculé de façon variable : Soit une décharge hebdomadaire, soit un nombre d'heures forfaitaires annuelles.
- Peu de protocoles parlent de la fiche d'activité prévisionnelle qui devrait être obligatoirement remplie en

Le constat en région est simple, ce sont dans les centres où les syndicats sont présents que des salariés luttent et revendiquent. Dans beaucoup de « petits » centres il n'y a aucun syndiqué et le bon vieux management utilise la peur et la division et les privilèges à quelques-uns sont la règle. Le management des directions, calqué sur celui du privé, se caractérise souvent par des injonctions autoritaires à accepter l'augmentation de la charge de travail, les conditions d'emploi. Une forme de violence du management est ressentie par les salariés. Certains finissent par démissionner, écœurés et à bout.

L'unité syndicale permet imparfaitement de donner une dimension régionale aux luttes dans les instances (CTREA principalement et CHSCT régionale si besoin) mais des divergences existent entre FSU-CGT-SUD et l'UNSA-FO. L'exemple de la mixité des publics en est un. Développer la syndicalisation permettrait de développer les actions et revendications dans la formation professionnelle et une coordination plus efficace pour la défense des salariés à l'échelle régionale.

septembre, et révisée régulièrement pour calculer les heures supplémentaires éventuelles.

- Peu de protocoles mentionnent l'entretien individuel, pourtant obligatoire une fois par an.
- Le nombre de jours de congés et leur répartition dans l'année ne sont pas toujours abordés dans ces protocoles.
- La formation continue est souvent oubliée. Peu de CFA/CFPPA cotisent à une caisse en assurant le financement.
- Le télétravail n'est pas du tout abordé, ce qui est logique car trop récemment mis en pratique.
- La connaissance du protocole local et sa diffusion sont souvent problématiques : Beaucoup d'agents ignorent le contenu de leur propre protocole et ne savent pas où le trouver !

Tous ces éléments plaident pour une réactualisation de la plupart des protocoles locaux.

« QUALOPI » ou quand qualité ne rime pas avec égalité...

Avec les dernières réformes de la formation professionnelle de nouvelles exigences sont en place pour l'accès aux financements publics. La pression est montée progressivement depuis le milieu des années 2000, mais jusqu'à présent seule une petite minorité de CFPPA et de CFA s'étaient aventurés sur ce terrain de la qualité. Datadoc, référentiel 132, ISO, AFNOR tout un vocabulaire nous assaille. Moyen légitime d'une meilleure visibilité des processus, outil de contrôle de l'activité, dispositif d'amélioration continue, machine à éliminer les plus petits centres, la démarche "qualité" peut être regardée sous bien des lumières. Le cadre est donc posé avec la loi de La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et depuis le 1er janvier 2021, les formations qui sont financées par les

opérateurs de compétences (OPCO), les Régions, ou encore Pôle emploi, doivent être assurées obligatoirement par des organismes de formation certifiés « qualité » (article L. 6316-1 du Code du travail). Néanmoins une dérogation est donnée pour les centres de formation qui n'étaient pas engagés dans une démarche qualité qui devront remplir cette obligation au 1er janvier 2022.

QUALOPI sera donc la nouveauté « qualité » de cette réforme qui est traduite dans un « guide de lecture » en sept critères :

- Les conditions d'information du public sur les prestations proposées, les délais pour y accéder et les résultats obtenus.
- L'identification précise des objectifs des prestations proposées et l'adaptation de ces prestations aux publics bénéficiaires lors de la conception des prestations,

- L'adaptation aux publics bénéficiaires des prestations et des modalités d'accueil, d'accompagnement, de suivi et d'évaluation mises en œuvre,
- L'adéquation des moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement aux prestations mises en œuvre,
- La qualification et le développement des connaissances et compétence des personnels chargés de mettre en œuvre les prestations,
- L'inscription et l'investissement du prestataire dans son environnement professionnel,
- Le recueil et la prise en compte des appréciations et des réclamations formulées par les parties prenantes aux prestations délivrées.

Ces 7 critères sont ensuite déclinés en 32 items. Tous les centres de formation doivent donc être en mesure de présenter des « éléments de preuves » que tous ces critères sont bien remplis. Et c'est ainsi que naît toute une



documentation et qu'apparaissent de nouvelles dépenses... un poste d'animateur qualité, un système d'audit...

Donc, pas le choix. Tous les établissements qui reçoivent des fonds pour l'apprentissage et la formation continue devront au cours de l'année 2021 mettre en place ce système qualité. Un investissement important en temps et en argent qui est un moment qui fait revisiter tous les processus de nos boutiques, qui remet aussi en cause bien des habitudes. Au final, qui perd, qui gagne ? Les petits centres de formation souffriront sans doute économiquement de ces nouvelles dispositions. Quant aux organismes de contrôle qui réaliseront ces audits....

(sources : <https://travail-emploi.gouv.fr/demarches-ressources-documentaires/documentation-et-publications-officielles/guides/guide-referentiel-national-qualite>)

Face à la casse de la formation agricole publique : Angers le Fresne bouge !!! En 2018 l'EPL¹ Angers le Fresne a connu sa plus grosse mobilisation depuis bien longtemps !!!

Notre CFPPA² a été très fortement impacté par la politique de la région Pays de la Loire (LR). Depuis le changement de majorité au conseil régional, notre région a choisi de ne plus financer les formations Travaux paysagers, BTS et BP qui était le cœur de notre CFPPA. Le motif « ce n'est pas du domaine agricole ». La région a aussi changé le mode financement ; il se fait à l'heure et plus au groupe classe et, de plus, ils ont aussi baissé le taux de financement.

Ainsi, le CFPPA qui était bénéficiaire jusque-là devient fortement déficitaire. Depuis 2 ans, les élus du CA (syndiqués Snetap, Sud Rural Territoires et non syndiqués) se battent pour faire plier la région sans qu'elle nous prenne au sérieux. En juin, on vote un budget déficitaire à hauteur de -100 000 euros pour le CFPPA et -200 000 pour l'EPL... Début octobre, le directeur de l'EPL convoque les élus CA pour annoncer -400 000 sur le CFPPA et -600 000 sur l'EPL !!!

Une réunion est convoquée par le directeur pour présenter la situation et des menaces de licenciement. Presque tout le personnel est présent. Côté CFPPA c'est le choc, l'abattement, mais rapidement la colère monte et la volonté de se battre prend le dessus!!!

Tout change !

Lors d'une rencontre des élus CA avec les personnels du CFPPA, on commence à expliquer les choses : le déficit a été créé par la région, ce n'est pas l'équipe pédagogique qui fait un mauvais travail. La mobilisation peut servir... à partir de là, on prépare la riposte, on fait des réunions, on prend des contacts, on dépose une HMI³...

Résultat avant le CA, plus de 90% du personnel répond à la HMI, en tenue de chantier, truelle, marteau, bidon, corne de brume, canon à étourneaux, bref, les grands moyens !!! Les élus du CA devait passer dans une haie d'honneur, un par un sous les huées des collègues bien remontés !!! Le début du

CA est envahi par les manifestants, une lettre ouverte est lue, un stagiaire prend la parole et dit simplement « ne nous retirez pas nos professeurs sans quoi on n'a plus rien, nous ! »

La tension monte !!!

Pendant le CA, on a pu être très offensif : interventions, dépôt de motion au son des tambours et des cornes de brumes !!! On a fait monter la sauce : interruption séance, menace de ne pas voter le budget... On a obtenu une prime exceptionnelle pour nos 3 AESH⁴, alors qu'au



dernier CA, on nous avait dit que tout cela était totalement impossible !!!

La lutte PAIE !!!

Suite à notre mobilisation, élus du personnel de l'EPL et personnels du CFA-CFPPA sont reçus par le conseil régional. Au-delà de la mauvaise foi des élus, nous avons réussi à leur mettre la pression.

Finalement, pour apaiser la tension, la région Pays de la Loire valide l'ouverture d'un BTS Travaux paysagers par apprentissage. Même si nous n'avons pas tout gagné dans cette lutte, ce qui est important à retenir c'est que quand un collectif de travail se mobilise de façon unitaire et déterminée les lignes bougent!!

¹ EPL : établissement public local

² CFPPA : Centre de formation professionnelle et de promotion agricole

³ HMI : heure mensuelle d'information

⁴ AESH : accompagnant des élèves en situation de handicap

ON NE LÂCHE RIEN !!!