

Notre état des lieux de l'enseignement maritime secondaire et nos attentes

*Document de synthèse faisant suite aux travaux de la section nationale des lycées du SNPAM-
CGT de juillet 2016*

Les personnels des lycées professionnels maritimes, gérés par une association loi 1901 (AGEMA) jusqu'au 31/12/2001, sont passés sous statut public à compter du 01/01/2002. **Cela fait donc 15 ans que l'État dispose de toutes les manettes pour administrer l'enseignement maritime secondaire.**

Quelle est la capacité du MEEM à gérer un enseignement, en comparaison avec l'Éducation nationale (EN) ou l'Enseignement agricole (EA) ?

L'Éducation Nationale (EN) est un ministère dont tous les moyens et les compétences sont voués à l'enseignement. L'Enseignement Agricole (EA) est une des deux composantes du Ministère de l'Agriculture (Direction Générale Enseignement Recherche), pesant plus lourd que l'administration générale (Direction Générale de l'Administration). L'enseignement maritime est, lui, géré comme un service des affaires maritimes, et dispose en administration centrale de peu très peu d'agents, comme de moyens avec des compétences très disparates au niveau rectoral que sont les Directions Inter Régionales de la Mer (DIRM).

Les personnels de l'enseignement maritime réclament une égalité de traitement avec l'EN et l'Enseignement Agricole. Ils subissent de plus en plus difficilement la faiblesse des moyens de leur administration, tant au niveau central qu'au niveau rectoral.

Des points positifs :

Dans les points à mettre au crédit de l'État, et non des moindres, il y a la mise en place de cursus de formation enfin parfaitement identifiables par les parents et les élèves, car se calant sur ceux de l'Éducation Nationale. Ce fut un travail mené sur de longues années, avec les partenaires sociaux, et qui, depuis la mise en place de CAP dans le cadre de la réforme « Loquet », a trouvé son aboutissement avec la mise en place des BTS maritimes depuis deux ans.

Autre secteur où l'État « a fait le job », c'est la dotation en personnels enseignants. Certes, tout n'est pas parfait, avec un manque d'enseignants titulaires, de plus en plus facilement supplantés par des contractuels (ACEN ou CDD établissements), dont la gestion n'est pas assumée totalement par l'État, et trop facilement transférée en tout ou partie aux EPLE. Nous n'oublions cependant pas que les emplois d'enseignants liés à la mise en place des BTS ont été fournis par l'Éducation Nationale, ce qui est révélateur de notre fragilité.

Les emplois de Vie Scolaire ont également connu une évolution positive, avec la mise en place d'assistants d'éducation, ainsi que la mise en place d'adjoints Vie Scolaire de catégorie B sur 5 établissements, dont nous attendons l'extension aux sept LPM qui n'en sont pas encore dotés.

Autre évolution favorable, l'affectation de directeurs-adjoints dans les LPM (reste Ciboure à pourvoir), qui était devenue une nécessité urgente face à des charges, administratives, sécuritaires...de plus en plus lourdes, avec des situations personnelles délicates (RPS) sur quelques établissements.

Des points négatifs :

- dotation en ETP – gestion des carrières

En matière de postes budgétaires, il n'y a pas de vision globale, et il n'existe pas de dotation type pour un établissement. L'administration centrale (GM) a la main sur la détermination du nombre et l'affectation des enseignants, comme des personnels de vie scolaire, alors que les DIRM ont la main sur l'affectation des postes d'encadrement et administratifs.

Parfois même la gestion se fait dans une absence de communication entre les deux niveaux (central et rectoral), comme cela a été le cas dans la mise en place de **directeurs adjoints** en DIRM-MEMN. Parfois a-t-on vu apparaître des postes de directeurs-adjoints, mis en place non par une politique réfléchie et cohérente, mais seulement grâce à la disponibilité d'ETP dans la zone de gouvernance DREAL. Et à ce jour il reste encore 1 établissement qui n'en est pas pourvu.

Les postes **d'adjoints B Vie scolaire**. Ces postes sont apparus de manière très curieuse il y a quatre ans : 4 postes C en sureffectif en centrale ont été (judicieusement) utilisés et transformés en B « adjoint Vie Scolaire », avec affectation d'1 par DIRM. Bravo aux services centraux pour ne pas avoir perdu ces postes (en ces périodes de disette LOLF et RGPP), mais ce qui gêne, c'est qu'il n'y a pas eu de réflexion sur une quelconque priorisation pour l'attribution de ces postes. Depuis, un cinquième poste a été mis en place, à la faveur d'un sureffectif dans une DIRM. Mais il reste encore 7 établissements à pourvoir, et on aimerait bien voir émerger une réflexion pour déterminer qui et comment doter prioritairement.

Certains personnels de Vie scolaire de nos LPM ont connu le passage dans le corps des OEA de l'Agriculture. Suite à la loi de 2004 de transfert de certaines missions et personnels aux Régions, les OEA « Vie scolaire » ont été versés dans le corps de ATE. A l'agriculture, ces personnels ont finalement été intégrés dans le corps des TEPETA pour leur permettre une évolution de fin de carrière convenable. Pourquoi les ATE des LPM n'ont-ils pas été traité d'une manière équitable ?

Quant aux Conseillers Principaux d'Éducation, ils doivent gérer le service de la vie scolaire avec une fiche de poste floue, une progression de carrière inexistante, un statut incertain, tout en leur faisant réaliser des **astreintes sur le service d'internat en dehors de tout cadre réglementaire**, et en l'absence d'un service d'inspection dédié, comme il en existe à l'Education Nationale.

Pour ce qui concerne les personnels administratifs, vous trouverez dans le point suivant (délégation aux établissements) un certain nombre de charges qui ont été transférées aux EPLE. Ces personnels croulent sous la charge de travail, mais la dotation « Etat » de personnels administratifs est toujours la même qu'il y a quinze ans. Cherchez l'erreur !

A bien y regarder, il y a même une forte disparité de traitement entre établissements, certains ne disposant que d'un ETP Etat en secrétariat, là où d'autres disposent de trois. En matière de gestion de carrière, certains personnels administratifs de catégorie C exercent des fonctions relevant de la catégorie B, ou qui ne bénéficient pas du droit à la NBI alors qu'ils exercent des fonctions relevant de cette bonification (manipulation de fonds par exemple).

Enfin, il va falloir que notre ministère prenne en considération que l'ouverture de BTS dans nos établissements a rendu encore plus aigu le besoin de personnels compétents pour gérer nos centres de documentation et d'information (CDI). Là aussi, **le regard des personnels, tourné vers l'EN ou l'EA, pointe impitoyablement nos faiblesses.**

Au regard de ces problématiques d'emploi ou de carrière, dont certaines pourraient être facilement résolues sans être trop coûteuses, les Régions, qui ont hérité par la loi en 2004 de la gestion des personnels Techniciens, Ouvriers et de Service (TOS), se sont révélées des employeurs exemplaires. Tant par le nombre d'agents affectés dans les lycées, que par les conditions d'emploi de leurs agents, particulièrement au niveau de la rémunération, ou de la formation,

La CGT réclame :

- la transparence totale sur les emplois de chaque établissement, quel que soit le support budgétaire, avec transmission aux organisations syndicales
- un véritable « plan d'armement » des LPM, nourri par un dialogue de gestion transparent
- une dotation en ETP équitable des établissements, suffisante pour répondre à l'ensemble des « commandes » que reçoivent les EPLE, de la part l'Etat (DRH-DAM/GM-DIRM), des Régions, de l'environnement législatif et règlementaire (Code de l'Education : ex. projet d'établissement)
- la reconnaissance pour les personnels administratifs qui exercent des fonctions relevant de la catégorie B
- l'attribution de la NBI aux emplois des lycées qui devraient en bénéficier

- Profils de postes

La loi de 2009 sur la mobilité des fonctionnaires permet à tout agent de postuler sur un poste de son niveau catégoriel. Cela ne doit pas empêcher l'administration de sélectionner les candidats en fonction du profil de poste et des compétences du postulant. Le LPM de La Rochelle a été doté en septembre 2015 d'un directeur-adjoint de lycée, venant d'un poste d'encadrement à l'Urbanisme, mission du Ministère de l'Equipement, mais sans aucune expérience d'enseignement. Le fiasco, lié d'une part à l'incompétence de l'agent dans le domaine attendu, et son manque d'adaptabilité managériale, ont provoqué un conflit qui va laisser des traces longtemps.

La CGT s'inquiète :

- de voir postuler sur des postes de direction ou direction-adjointe en EPLE, de plus en plus de candidats sans profil adapté
- de voir l'administration bloquer systématiquement l'arrivée de compétences externes (Education nationale ou Enseignement agricole) au motif d'un ministère en sureffectif global, devant privilégier les candidatures internes.
-

Notre enseignement a fortement besoin de ces compétences, pour amener dans nos établissements un professionnalisme et une culture administrative qui tardent à se mettre en place.

Ce problème d'adaptation des profils au poste, peut concerner également des personnels de Vie scolaire. On a vu, hélas encore à La Rochelle, un agent B de l'Equipement (service des permis de conduire) affecté sur le poste d'adjoint B Vie scolaire nouvellement créé. La gestion d'élèves adolescents est un vrai métier ! La personne, en difficulté sur le poste, a demandé à partir en fin d'année...

La CGT réclame :

- une meilleure attention de la part de l'administration sur la bonne adéquation du profil des candidats retenus,
- que les critères de gestion internes au Ministère, en sureffectif des postes, ne prennent pas le dessus sur le profil de compétence des agents
- que les droits des fonctionnaires à la mobilité entre ministères soient respectés (politique des « compteurs »)
- une GPEC (gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences) qui pourrait accompagner des agents internes au ministère dans l'orientation de leur carrière vers l'enseignement maritime (enseignement, direction, gestion...)

- transfert de charges aux établissements

Par défaut de pouvoir gérer l'enseignement secondaire à l'identique de l'Education Nationale ou de l'Agriculture, un grand nombre de tâches sont déléguées aux LPM. Tous ces transferts de charges de travail n'ont bien entendu fait l'objet d'aucune évaluation ni concertation sociale, et d'aucun moyen humain pour les réaliser.

En matière de Gestion des Ressources Humaines, les établissements se sont vus affecter la charge d'employeur, alors que jusqu'en 2004, ce sont les DRAM qui assumaient cette charge : contrats, salaires, gestion au quotidien...

Enseignants contractuels de LPM : là où le rectorat EN assume la charge des contrats salaires et gestion au quotidien, c'est l'EPL qui doit le faire.

Assistants d'éducation : à l'Education Nationale, c'est un établissement mutualisateur, doté de postes ETP État, qui assume cette charge pour plusieurs établissements. Dans les LPM, c'est une charge supplémentaire.

Contractuels d'État (ACEN) : là où les services RH du ministère devraient tout assumer, le ministère considère que les EPL sont les employeurs : certains dossiers, comme les titres de séjours (!) doivent être traités par l'EPL, qui ne dispose pas de service RH.

La CGT dénonce fermement la précarisation accrue des personnels enseignants, l'État multipliant le recours aux contractuels :

- soit sous un statut de **contractuel État (ACEN)**, basé sur une simple note de gestion, prise « à la sauvette » en 2012 lorsque le ministère de l'Agriculture a refusé de continuer à rémunérer les contractuels État, sans la moindre présentation au CT Ministériel alors qu'elle traite de questions d'emploi et de conditions de travail, et qui doit être revu !
- soit pire, en laissant de plus en plus aux établissements la charge d'embaucher des enseignants contractuels, alors qu'ils n'ont pas les compétences et les moyens de services de ressources humaines de proximité.

Titularisation-déprécarisation : la déprécarisation de personnels sous CDD EPL s'est concrétisée par leur fonctionnarisation. Mais la charge budgétaire de ces nouveaux titulaires, souvent alourdie par le nouveau statut imposé par l'État, est toujours supportée par les ressources de l'établissement. De plus la gestion (quotidien, paye, indemnitaire, promotion, déroulement de carrière, « requalification », etc...) de ces personnels a été transférée, en dehors de tout cadre réglementaire, à l'EPL, qui n'en a pas les compétences. Tout ça pour un à deux agents par établissement la plupart du temps : un vrai gâchis de GRH !

Plan de formation des personnels : la formation est normalement à la charge de l'employeur. D'aucuns se souviennent du temps de l'AGEMA, où c'était bien les services RH de l'association qui assumaient cette charge. Là où les services de l'État devraient traiter la totalité du dossier en

direct, le ministère a un fois de plus transféré une partie de la charge de travail aux établissements.

Les frais de mission : un vrai pataquès ! Dans toute structure, c'est le service qui commande la mission qui établit l'ordre de mission, et qui gère : par exemple pour les enseignants de l'EN convoqués à un examen, c'est le service des examens, structure rectorale, qui gère. Dans l'enseignement maritime, la DIRM ou l'UCEM se sont débarrassées de la charge vers l'EPLE. Pour les missions réalisées pour le compte de GM2, la gestion administrative et comptable a également été transférée aux EPLE, sur la subvention de fonctionnement Etat.

Les bourses : alors qu'à l'Education Nationale, c'est un **service social rectoral** qui instruit les demandes, l'enseignement maritime a mis ce travail à la charge des LPM.

Si on regarde la dotation en ETP État pour assumer toutes ces charges accumulées au fil de ces 15 années, on constate que les LPM disposent quasiment du même nombre de personnels administratifs qu'à l'époque de l'AGEMA, avant le passage au statut public. Pas étonnant que les situations de stress au travail, les arrêts de travail se multiplient : qui a parlé de lutte contre les RPS ???

La CGT réclame que l'État prenne en **gestion directe les personnels qu'il a titularisés**, et qu'il **assume directement toutes ses obligations d'employeur**, et laisse les LPM s'occuper de ce qui est réellement de leur compétence.

- Fonctions rectorales :

Nous comprenons parfaitement la nécessité de l'Etat d'avoir un interlocuteur de proximité avec les Régions, qui ont la charge des Lycées. Mais parler d'un rectorat maritime est clairement abusif : quelles sont les compétences des DIRM en matière d'enseignement ? de pédagogie ? de vie scolaire ? de contrôle de légalité des actes des EPLE, quand on laisse passer, par exemple, des délibérations sans que soient fournis aux Conseil d'Administrations les documents obligatoires ? sans volonté ni capacité de contrôler l'application du temps de travail dans les LPM ? sans être capable de mener à terme une procédure disciplinaire, et que l'on doit faire appel aux services de l'Enseignement Agricole pour traiter le problème ?

Ces fonctions rectorales sont exercées de manière très inégales selon les DIRM, en fonction du nombre et des compétences des agents qui y sont affectés.

La CGT continue d'exiger la création d'un **rectorat centralisé**, qui regroupe le maximum de postes et de compétences à GM, tout en conservant le relais de proximité indispensable avec la collectivité régionale.

Les examens :

Dernièrement, l'État a pris un arrêté transférant la charge de l'organisation des examens de formation initiale et de formation continue aux établissements. Encore un transfert de charge administrative sans transfert de moyens. La mise en place du logiciel AMFORE génère un travail administratif colossal pour les établissements, à la place des services des examens des DML et des DIRM.

La CGT exige tout autant que ce soient les services ministériels, et non les EPLE, qui assument la charge des examens.

- Pilotage de l'enseignement maritime - réforme des enseignements

« Les Lycées Professionnels Maritimes, dont les élèves sont plus souvent boursiers que la moyenne nationale et dont une partie a rencontré une difficulté scolaire ou sociale dans le circuit Éducation Nationale, obtiennent de réels succès, notamment en matière d'insertion de leurs anciens élèves. »

in « Vouloir une politique de la pêche pour la France » rapport remis au premier ministre en mai 2011 par Monsieur Louis Guedon, député de la Vendée et maire des Sables d'Olonne. »

Ces succès sont obtenus grâce à une implantation sur tout le littoral maritime français de nos lycées professionnels, à la forte implication des personnels, et leurs liens très étroits avec la profession, à une offre de formation diversifiée, et la lisibilité des cursus qu'offrent nos établissements. Pourtant, les personnels éducatifs des LPM, particulièrement les enseignants d'enseignement général, de gestion, les CPE, exercent leur service dans une situation d'isolement scandaleuse.

L'absence d'un service pédagogique au niveau national laisse très souvent les enseignants sans pilotage. À chaque inspection, l'IGEM demande aux professeurs d'enseignement général de « maritimer » leur enseignement. Mais avec quels moyens, avec quel contrôle par une autorité pédagogique inexistante ?

Deux réformes des bac pros se sont succédées depuis 10 ans, ainsi que la mise en place des BTS maritimes. La CGT dénonce fermement l'absence d'accompagnement pédagogique des enseignants pour l'application de ces réformes successives.

Dans l'actualité récente, rappelons la réforme de l'examen du bac pro en « Prévention Santé Environnement » à la session de 2016, découverte « par hasard » dans la note de préparation des sujets de l'UCEM, et qui a pu passer inaperçue dans les lycées où la personne en charge de la PSE n'avait pas de sujet à préparer...

Autre exemple, les enseignants de gestion demandent depuis des années une harmonisation des enseignements et des pratiques. L'absence de réponse devient scandaleuse : cette matière, coefficient 3 en épreuve finale à l'examen de bac pro, oblige les enseignants à tout inventer, puisqu'il n'existe aucun manuel sur la gestion des entreprises maritimes, à bricoler des exercices, à répéter chacun dans son coin des annales d'examen qui datent, sans mise au goût du jour des programmes, de crainte que les collègues d'autres établissements ne traitent pas de la même manière, et que cela pénalise les élèves aux examens. Un travail d'harmonisation des exigences en matières de connaissances et compétences à acquérir en gestion, dont le référentiel comporte des erreurs et des inexactitudes, est indispensable et urgente.

Un dernier mot sur le pilotage de l'enseignement maritime, au travers des réformes en cours du bac professionnel, qui font l'objet de groupes de travail mis en place par le Comité Spécialisé de la Formation Professionnelle Maritime (CSFPM). La CGT rappelle que l'enseignement maritime a trouvé sa crédibilité auprès des familles et des milieux de l'enseignement par la mise en place de formations reconnues (diplômes CAP, BEP, Bac Pro, BTS) et valorisantes (brevets attachés).

La CGT ne laissera pas faire une réforme visant à abaisser les prérogatives du Bac Pro. Elle a d'ailleurs déposé, en intersyndicale avec la CFDT, une mise en garde lors du CSFPM du 03/06/2016.

- la formation continue :

Pour la FC, les régions ont depuis longtemps le pouvoir en matière de formation continue, et d'apprentissage. En 2001, lorsque l'État a décidé l'intégration des personnels de l'AGEMA, une grande partie des personnels de Formation Continue ont été exclus du champ d'application, à l'image des personnels de Concarneau. Les régions étant les décideurs et les financeurs, ce n'était prétendument pas à l'État de prendre en charge ces personnels alors que la mission des LPM

consiste pourtant à former les marins tout au long de leur vie professionnelle. L'État a donc laissé les EPLE se débrouiller avec la formation continue, en relation avec les Régions. En Bretagne, le GIP/CEFCM avait déjà été mis en place du temps de l'AGEMA, en 1998.

Les choses ont pris une tournure délicate, avec la loi de Sauvadet de 2012, qui a précisé que la déprécarisation concernait les agents contractuels de l'Etat...et de ses établissements publics. Notre ministère s'est donc retrouvé à devoir titulariser des personnels émargeant à un budget Régional, alors qu'il n'avait pas les ETP ! L'État ne peut pas se permettre de reconduire cette situation.

La CGT réclame la constitution d'une structure nationale de gestion de la formation continue maritime, pour prendre en charge la gestion de la formation continue dans les LPM, mais qui pourrait également s'étendre à l'ENSM.

Notre conclusion :

L'enjeu des prochaines années, est bien de savoir si notre ministère a la volonté et la capacité de réduire, de manière significative, ses carences dans la gestion de l'enseignement maritime, ou si les établissements sont condamnés de manière inéluctable à pallier ses insuffisances.

Soit le MEEM s'avère capable d'améliorer sérieusement sa gestion de l'enseignement maritime, soit **les personnels des lycées maritimes vont finir par se retourner vers les deux ministères qui savent faire.**

Après quinze ans, nous sommes à la croisée des chemins. Le MEEM doit clairement montrer la voie, et annoncer très rapidement ses priorités et les moyens qu'il compte mettre en œuvre. **A cet égard, la récente diminution d'un ETP des moyens du bureau GM2 est un signal extrêmement négatif.**

La section nationale de l'enseignement maritime secondaire
Saint-Malo, le 17 janvier 2017