

Rapport d'activité corporatif

Un mandat marqué par la défense de la fonction publique dans toutes ses dimensions

Refus de la précarité et de la contractualisation de la fonction publique

Lors de notre dernier congrès national, dans son allocution sur le devenir de « la conception française du service public » dont il fut l'éminent promoteur avec la refonte, sous son patronage, du Statut général en 1983, Anicet LE PORS faisait état de l'offensive sans précédent conduite ses dernières années par Nicolas Sarkozy et ses affidés à l'endroit des fondements mêmes de la Fonction publique au travers de la Révision Générale des Politiques Publiques. Force est de constater que depuis mai 2009 cette entreprise de sape n'a pas faibli bien au contraire : promulgation de la loi dite de « mobilité » élargissant les motifs pouvant conduire à un licenciement et introduisant la possibilité du recours à l'intérim, intensification du non remplacement d'un fonctionnaire sur deux, réductions drastiques des budgets, atrophie du recrutement par voie de concours, gel de la valeur du point d'indice, ad libitum. Toutes ces dispositions délétères ne poursuivent qu'un seul objectif qu'explicite la proposition de loi « visant à réserver le statut de la fonction publique aux agents exerçant une fonction régaliennne », déposée en janvier dernier par des parlementaires de l'actuelle

majorité : privatiser les services publics (pensons à France Télécom, EDF-GDF ou à La Poste) en réduisant le nombre de fonctionnaires à la portion congrue tout en généralisant pour plus de flexibilité le recours à la contractualisation, synonyme de précarité.

C'est dans ce contexte, face à la politique libérale de gouvernements de droite, fossoyeurs poujadistes des valeurs républicaines et démocratiques qui font du service public hexagonal, une « exception française » pourtant à préserver, que le congrès national d'Hyères a réaffirmé la lutte contre la précarité à l'instar de priorité de notre action syndicale. Comme l'ancien Ministre délégué auprès du Premier ministre, chargé de la Fonction publique et des Réformes administratives l'appelait de ses vœux, au-delà de la simple « résistance » nous avons conduit l'« offensive » pour une véritable « reconquête » générant un mouvement de recul de la précarité dans l'enseignement agricole public (EAP).

Contexte et conditions de notre combat contre la précarité

Une large mobilisation

Le MAAPRAT en général et l'EAP en particulier se distinguent tristement au sein de la Fonction publique par un recours massif aux agents contractuels, relevant aussi bien du droit public que du droit privé, que leur imputation budgétaire soit locale (budgets des EPLEFPA avec notamment les personnels des CFA et CFPPA ou des Etablissements d'enseignement supérieur), régionale (BOP déconcentrés des SRFD-DRAAF : ATOSS et enseignants remplaçants) ou nationale (ACEN enseignants, CPE et directeurs ou ACET gestionnaires). A ce taux de précarité, trois fois supérieur par exemple à celui de l'Education nationale, s'ajoute la vulnérabilité de l'EAP qui, de part son échelle réduite, est d'autant plus affecté par les baisses annuelles de DGH entraînant d'im-

portantes suppressions d'emplois alors même que l'enseignement agricole privé voit ses subsides augmentées. Ainsi, il convient d'entendre le combat contre la précarité que nous menons conformément à notre mandat, au sens large, à savoir ne concernant pas que stricto sensu la défense, l'amélioration des conditions de travail et la titularisation des personnels contractuels mais englobant également les actions visant à infléchir la politique ministérielle à l'endroit de l'EAP afin qu'il recouvre les moyens d'un fonctionnement optimum et des perspectives d'avenir à la hauteur des enjeux sociétaux dont il est le vecteur.

Ce faisant, prétendre hic et nunc à l'exhaustivité quant à la recension des diverses actions que nous avons conduites au titre de la lutte contre la précarité relèverait de la gageure. Il convient cependant de souligner dans ce rapport d'activités, la mobilisation sans précédent, dans nos rangs, que la mise en œuvre de ce mandat a suscité. Dans toutes les instances (Conseils d'Administration, CTPR, CREA, CTPC DGER, CTPM et CNEA, CCP régionales et nationale, CAP), à l'occasion de rencontres bilatérales provoquées ou de la tenue de groupes de travail (des DRAAF-SRFD au cabinet du Ministre en passant par la DGER et le Secrétariat Général), de la défense individuelle des agents (interventions auprès de l'administration pour faire valoir les droits des collègues, recours devant les tribunaux, etc.) aux actions collectives catégorielles concernant spécifiquement les non-titulaires (Journées d'action contre la précarité, Contributions aux Assises nationales de l'EAP, etc.) ou de portée plus large (Blocage des centres de correction d'examens, Actions budget, etc.), l'ensemble de nos élus et représentants, locaux, régionaux et nationaux ont participé à la traduction en actes de ce combat et aux avancées que notre opiniâtreté a permis in fine d'obtenir.

En outre, notons que la large mobili-

Rapport d'activité 26^e congrès Melle

sation que nous avons construite, s'est aussi exprimée par la mise en place d'un compagnonnage actif (conseils, échange d'informations, partage d'expériences, formation et appui) par des élus CAP, des secrétaires nationaux catégoriels, des membres du Bureau National et des secrétaires régionaux à l'endroit de nos nouveaux représentants aux CCP régionales (dont nous avons remporté à la veille du Congrès les deux tiers des sièges) souvent néophytes en matière de confrontation avec l'administration : organisation d'une formation nationale, tenue systématique de préparation commune en amont des CCP et présence en soutien en qualité d'experts de militants expérimentés en séance.

Une organisation interne et une communication, support de l'action

Afin de conduire au mieux ce combat contre la précarité nous avons restructuré et redynamisé notre organisation interne :

- le groupe de travail national Précarité originellement en charge de la coordination des actions menées par nos représentants au sein de l'EAP a vu son champ d'intervention élargi à la mise en place d'une collaboration plus étroite avec son homologue fédéral afin d'intégrer la dimension fonction publique, seul échelon administratif susceptible d'initier des négociations sur un plan de titularisation, première de nos revendications en matière de déprécarisation.
- la sectorisation de nos interventions autour de trois types de « publics » homogènes (ACEN ou ACER enseignants, CPE et directeurs, Agents sous contrat de droit privé et ATOSS non titulaires, ACEB exerçant en CFA et CFPPA) chacun gérés par des référents nationaux (respectivement Secrétaire national catégoriel des non-titulaires, élus du Secteur Précarité et élus du Secteur CFA/CFPPA) a été reconduite et renforcée.

En termes de communication, l'utilisation de listes de diffusion sur le modèle de celle créée en direction des ACEN (ace@snetap-fsu.fr) a été étendue aux personnels des CFA-CFPPA notamment et complétée par l'exploitation systématique de l'ensemble des moyens de communication disponibles (lettre d'information papier, articles mis en ligne sur le site, etc.). Par exemple, au moment de la CCP nationale des ACEN en charge de l'examen des vœux d'affectations pour la rentrée scolaire suivante, chacun des agents est informé du résultat le concernant :

en se connectant sur le site du Snetap avec son identifiant et son mot de passe individuel lui donnant accès à une page personnelle, par courriel envoyé automatiquement sur sa boîte mail et par courrier puisqu'il reçoit également le résultat par voie postale. A la faveur de la refonte du site internet du snetap un espace non-titulaires spécifique va être créée pour centraliser l'ensemble des informations (actualité des actions, renseignements thématiques sur les contrats, les congés, la rémunération, etc.) et ainsi optimiser et étoffer notre communication.

FSU et intersyndicale, vecteurs de l'action

Le Snetap s'est investi dans l'ensemble des manifestations et actions organisées par la FSU sur le thème de la précarité et a porté dans toutes les instances fédérales (réunions de secteurs, CDFN et BDFN) les revendications actées par le congrès national d'Hyères. Cet engagement a pris une dimension particulière dans le cadre des négociations sur les agents non-titulaires de la fonction publique mises en place par la DGAFP sous la pression des organisations syndicales suite aux déclarations de Nicolas Sarkozy en janvier 2010. En effet, même si nous n'avons pas siégé à ces dernières es qualité, notre participation active au travail préparatoire de propositions et d'amendements des positions défendues par la délégation de la FSU nous a permis de faire entendre notre voix et qu'in fine nos revendications transparaissent dans le protocole d'accord final.

En accord avec un mandat du Congrès d'Albi, réaffirmé par celui d'Hyères, nous avons développé l'intersyndicale interne au MAAPRAT avec le Syac-CGT et Sud Rural sur la base d'une plateforme revendicative axée notamment sur les problématiques inhérentes à la lutte contre la précarité. Cette alliance s'est concrétisée par l'organisation de manifestations et de journées d'action (à l'occasion du Salon International de l'Agriculture 2010 par exemple), par un front commun dans les instances ou les réunions de groupes de travail, etc. Elle a contribué également à contraindre le Secrétariat général du Ministère et la DGER à mettre en place, parallèlement aux dites négociations nationales sur la déprécarisation dans la Fonction publique, des groupes de réflexion interne au MAAPRAT dont les relevés de conclusions porteurs de nos revendications ont renforcé l'expression syndicale de la FSU et de la CGT.

Le temps de la « Reconquête » : recul de la précarité dans l'EAP

Négociations sur les agents non titulaires dans la Fonction publique : des avancées significatives

Au sortir du Congrès d'Hyères l'action d'ampleur que nous avons initiée (blocage des centres de correction d'examens) afin de contraindre l'administration à rétablir les centaines de postes programmés à la suppression pour la rentrée scolaire 2009 a véritablement lancé cette campagne de reconquête. Dès lors, nous n'avons eu de cesse de multiplier les interventions que ce soit dans les instances en faisant de la satisfaction de nos revendications un préalable à leur tenue ou en interpellant directement et à de multiples reprises le Ministre (Lettre Manifeste : « Mettre fin à la précarité dans l'EAP : une revendication majeure du Snetap » remise à l'occasion des Assises nationales de l'EAP par exemple). Ce faisant, nous avons réussi pas à pas à construire un contre-pouvoir et à orienter notre combat de la résistance à l'offensive.

Le Protocole d'accord, produit des négociations sur les agents non titulaires de la Fonction publique et substrat d'un projet de loi qui sera déposé au printemps prochain, nous semble témoigner s'il en est d'une étape majeure de concrétisation de notre mandat de lutte contre la précarité. En effet, si le document d'orientation, base de travail des discussions, faisait montre de la préférence donnée par le gouvernement à l'encadrement et à l'extension du recours à la contractualisation tout en renvoyant à la marge l'instauration de voies d'accès à l'emploi titulaire, grâce à notre opiniâtreté (entendons comme explicité précédemment l'activisme que nous avons déployé au sein de la FSU pour faire entendre nos revendications), le texte dans sa version finale rejoint nos préoccupations sur trois points essentiels :

S'il n'a pas l'ampleur que nous aurions certes souhaitée, le principe d'un plan de titularisation (concours professionnalisés et examens professionnels) est acté et concernera, non pas seulement les agents en CDI comme l'administration le souhaitait initialement mais aussi les CDD pouvant se prévaloir de quatre années de services,

Si, bien entendu pour nous le CDI de droit public doit être, conformément au Statut général, l'emploi de fonctionnaire, dans l'attente d'une titularisation

nous n'avons eu de cesse de revendiquer la révision des critères profondément iniques de transformation des CDD en CDI, à savoir jusqu'alors : la stricte continuité des contrats durant six ans, les mêmes fonctions et le même employeur. Actuellement l'application de ces trois conditions empêche bon nombre d'agents, alors même qu'ils possèdent une ancienneté dans l'EAP bien supérieure aux six années requises, d'obtenir un CDI. En effet ils pâtissent, soit d'une interruption dans l'enchaînement de leurs CDD, soit d'une non prise en compte des services effectués à l'EN par exemple, soit de la vilénie de certaines directions qui au moment de la transformation modifient un paramètre les empêchant d'obtenir leur CDI. Ainsi, dans le sens de nos revendications, dans la prochaine loi, ces critères devraient être modifiés : appréciation des six ans sur huit années et « portabilité » de l'ancienneté de services. La non discrimination en termes d'employeur entre EPLEPPA et SRFD ou État reste quant à elle soumise à l'interprétation extensive (ce que nous revendiquons) ou res-

RAPPORT CORPO

trictive de la dénomination, « même département ministériel). Nous poursuivons le combat pour que au sein du MAAPRAT cette mention désigne bien l'EAP dans son ensemble, ce qui permettra l'accès aux CDI pour les agents qui ont eu à changer de support budgétaire (budget d'établissement, BOP déconcentré ou crédits d'État) au cours de la période de référence.

De nouveaux droits pour les ACEN

Fort de la légitimité que les agents nous ont conféré en nous octroyant l'ensemble des sièges de représentants des personnels à la CCP nationale des ACEN enseignants, CPE et directeurs, nous avons pu aller au-delà de la « simple » régularisation de situations en souffrance ayant trait à des défauts dans les contrats, dans la perception de la rémunération, etc. (depuis le Congrès d'Hyères nous sommes intervenus auprès de l'administration pour faire valoir les droits de plusieurs centaines de collègues) pour conquérir de nouveaux droits et améliorer leurs conditions de gestion et d'emploi :

Le décret instituant les concours interne de l'Éducation nationale excluait de fait la grande majorité des agents contractuels d'enseignement et les CPE non-titulaires de l'EAP, même s'ils pouvaient se prévaloir des 36 mois de services publics requis, puisque une des conditions stipulait la nécessité d'avoir exercé dans un établissement du MEN. Nous avons œuvré sans relâche au sein de la FSU afin que cette clause restrictive limitant fortement l'accès à la titularisation soit revue. Notre détermination à porter ses fruits puisque le dit décret a été révisé en juin 2010. Ainsi depuis la session 2011, les ACEN et ACEB peuvent à l'instar de leurs homologues de l'EN s'y présenter, ce qui constitue une victoire patente contre la précarité notamment pour les enseignants contractuels d'EPS qui faute de concours dans leur option dans l'EAP étaient réduits à la contractualisation sans espoir d'accès à l'emploi titulaire. Notons également que pour ces derniers, suite à notre intervention, l'administration s'est engagée à octroyer la possibilité aux lauréats de réaliser leur année de fonctionnaire stagiaire au sein de l'EAP : ce faisant nous avons réussi à franchir un premier pas dans le sens de l'organisation de concours communs, conformément à un de nos mandats.

l'incurie gestionnaire de l'administra-

tion avait atteint des sommets d'indécence plongeant nombre de collègues et leurs proches dans des situations toujours difficiles parfois dramatiques : non-conformité de la rémunération avec le temps de travail, ruptures inopinées de traitement, retards souvent de plusieurs mois dans le paiement des salaires, absence de contrat de travail, non traitement et fourniture des documents idoines lors des prises de congé, etc. Si nous avons accompagné pas à pas tous les agents qui nous ont saisis (plusieurs centaines) et réussi in fine à faire régulariser leurs cas, nous ne pouvions nous résoudre à nous cantonner d'intervenir a posteriori. Ainsi nous avons engagé un véritable bras de fer avec le Secrétariat général faisant du règlement des conditions et des modalités de gestion des ACEN un préalable non négociable à toutes discussions. Notre opiniâtreté s'est trouvée récompensée avec le doublement du nombre de gestionnaires en charge des ACEN et ainsi le règlement des retards, le versement du salaire des nouveaux ACEN dès le mois de la prise de fonction (de tout temps le délai moyen était d'environ quatre mois...), l'établissement systématique d'un contrat, etc. Ce faisant, la rentrée scolaire 2010 s'est globalement réalisée sous le signe d'une sérénité recouvrée.

Nonobstant la permanence d'aucune réticence de la part de l'administration nous avons progressé sur le principe de proratisation des contrats à l'aune des heures effectivement à réaliser dans la chaire concernée puisqu'elle reconnaît désormais le bien fondé de cet ajustement en souscrivant à notre légitime demande de faire apparaître des quotités de temps de travail non plus uniquement à 50 ou à 100% mais suivant les besoins à 60, 70, 80 ou 90% et que nous l'avons contrainte à procéder au réajustement de plusieurs contrats. Si ce point n'est à l'aune de ce constat pas complètement acquis, il n'en reste pas moins que nous construisons interventions après interventions les conditions de son effectivité.

Une de nos revendications cardinales consiste à dire qu'à charge de travail et obligations de service identiques entre titulaires et contractuels doivent correspondre les mêmes droits et la même rémunération. C'est dans ce sens que nous avons obtenu l'application à l'ensemble des ACEN de la règle de prise en charge des frais de déplacement et de l'octroi d'une heure de décharge de service pour les agents affectés sur deux EPLEFPA

ou deux sites distants d'un même établissement ainsi que de l'Indemnité de Changement de Résidence liée à la mobilité.

Une autre grande victoire consiste dans l'obtention d'une revalorisation substantielle de la rémunération des ACEN allant suivant les catégories et les échelons concernés d'un gain de 29 à 45 points d'indice, soit une augmentation du salaire mensuel comprise en moyenne entre 100 et 200 euros nets.

Les recours abusifs aux contrats précaires TOS et ATS condamnés

Conformément aux orientations prises par le Congrès d'Albi et réaffirmées avec vigueur à celui d'Hyères, le combat du Snetap contre la précarité a été conjointement porté envers les pratiques délétères d'abus de CDD de droit privé qui frappent nombre de personnels TOS et ATS de l'EAP. Dans ce cadre un travail de grande ampleur mobilisant chaque échelon de notre organisation a été entrepris : recension des cas d'abus, constitution et suivi des dossiers identifiés, défense devant les juridictions compétentes (Conseils des Prud'hommes - TPH - et instances d'appel s'il y a lieu).

Les procédures que nous avons engagées se sont soldées par d'éclatantes victoires en l'espèce de condamnations lourdes des employeurs. Les jugements rendus ont en outre une portée jurisprudentielle que nous pourrions faire valoir pour le règlement de situations futures. Deux résultats emblématiques de ces actions en justice :

Après trois ans de procédure, la Cour d'appel d'Orléans a rendu son verdict en faveur des trois collègues TOS le 05 octobre 2010, confirmant le jugement en première instance du tribunal des Prud'hommes de Tours. Les juges ont condamnés lourdement le LEGTA de Tours Fondette et le Conseil Régional Centre. Deux des collègues TOS licenciés après respectivement 11 et 15 ans d'ancienneté ont ainsi reçu chacun près de 20000 de dommages et intérêts. Le troisième licencié après neuf ans d'ancienneté a quant à lui perçu près de 15000 .

Une collègue ATS a remporté son procès en appel, le LEGTA de Châteauroux ayant été condamné pour licenciement abusif à lui verser près de 20000 plus les intérêts sur cinq ans dus aux anciens contrats de droit privé.

Le CSN de janvier 2011 a décidé d'étendre l'action au-delà des régions test. En préalable, le Snetap, fort des victoires ainsi acquises, a interpellé le

Rapport d'activité 26^e congrès Melle

Ministère pour l'ouverture de négociations sur le règlement rapide de tous les cas encore en souffrance.

Opposition à la casse des statuts de la fonction publique

Premier outil de destruction : la Révision Générale des Politiques Publiques (RGPP)

Sous le prétexte de « moderniser » l'État, de faire mieux avec beaucoup moins (d'agents, d'argent, ...), c'est bien - ainsi que le vantent les thuriféraires de ce bel œuvre - de la réorganisation de l'état en l'allégeant, dont il est question. Pour ce faire, le gouvernement a mis en place une politique de diminution drastique du nombre de fonctionnaires et réorganisé à la baisse le fonctionnement de ses services : l'EAP n'y a pas échappé. Le SNETAP a défendu le service public d'enseignement agricole en organisant la résistance au sein des instances représentatives et en dehors, dans de nombreuses actions et favorisant autant que possible le fonctionnement intersyndical : blocage des corrections des épreuves écrites d'examen en juin 2009, « die-in » au stand du MAAPRAT au salon de l'Agriculture en mars 2010, investissement de 4 lieux emblématiques du MAAPRAT dans Paris en juin 2010.

Dans le même temps, le SNETAP s'est aussi élevé dans les groupes de travail du ministère contre l'affaiblissement voulu par le gouvernement du rôle de la puissance publique : moins de missions, c'est plus « moderne » ! Ainsi que L'Observatoire des Missions et des Métiers s'attache à le verbaliser dans ces différents rapports : rationaliser, simplifier, mutualiser, et dématérialiser sont les maîtres mots en ce qui concerne l'enseignement agricole public.

Faire avec beaucoup moins : les suppressions de postes

La suppression de postes, toute catégorie confondue, dans les services administratifs de l'ensemble des établissements d'enseignement public est déjà ancienne et est aujourd'hui parvenue à son acmé : il paraît aujourd'hui impossible de faire pire. Mais le pire justement n'étant jamais sûr, le SNETAP a organisé une enquête auprès de toutes les sections afin de faire un état de la situation de ces services administratifs et aussi de tenter de dresser un

historique par rapport à 2004, année de la dernière circulaire sur les dotations. De plus, depuis cette date, tout s'est complexifié du fait des fusions, regroupements, double tutelle d'une part, et mutualisations entre centres d'autre part : même les agents anciens dans un même établissement ont de la peine à s'y retrouver !

La suppression de postes d'enseignants due aussi à l'abaissement du plafond d'emplois, insupportable - et plus visible - pour le fonctionnement de l'enseignement agricole public, a été compensée selon le ministère, par une large augmentation du nombre d'heures supplémentaires, lesquelles n'ont pas d'impact sur ce plafond. Ce transfert de postes budgétaires à des heures a été très grave pour l'emploi contractuel et c'est pour le défendre que le SNETAP a renouvelé, à l'occasion de la rentrée 2009, son mot d'ordre de refus des heures supplémentaires. En effet, afin de ne pas avoir à tenir la promesse de mettre en adéquation les contrats des agents contractuels avec le nombre effectif d'heures faites (au-delà de 50 %), le ministère a tout fait pour que ces heures soient données aux personnels titulaires. Le mot d'ordre a diversement fonctionné selon les établissements, toutefois il a permis de conforter de nombreux emplois contractuels. Et dans le registre « une pierre, deux coups », l'administration a fait fort car, très souvent, les titulaires se sont vus verser des heures occasionnelles en lieu et place des heures années.... : valoriser le travail des fonctionnaires prétend le gouvernement ???

La mobilité imposée par le ministère et non celle choisie par les personnels

La loi sur la mobilité et les parcours professionnels votée au cœur de l'été, le 3 août 2009 a sonné la fin de la sécurité de l'emploi dans la fonction publique de l'Etat et validé une « boîte à outils » pour la démanteler. En effet, l'urgence était de mettre en œuvre la mobilité imposée par les restructurations dues à la RGPP, et non pas la mobilité voulue par les agents... Cette dernière est toujours aussi mal traitée : le ministère ne cherche pas, malgré nos demandes, à organiser un fonctionnement collectif et général et se contente de mettre des pansements individuels lorsqu'une situation nécessite impérativement une solution.

La mobilité subie a, elle, de beaux jours devant elle. Le passage de 4 à 3 années pour l'obtention du bac professionnel, la « réforme » du

lycée, les nouveaux référentiels, tout est fait pour supprimer des postes, et les mutations dans l'intérêt du service (MIS dites mutations d'office) ont fait leur apparition depuis 3 ans. L'action syndicale de défense de l'EAP est dirigée en amont pour qu'il n'y en ait pas, ensuite le SNETAP met tout en œuvre pour les éviter - et de nombreuses annonces ne sont pas suivies d'effet au final - et enfin lorsqu'il n'y a pas d'autres solutions possibles de faire en sorte que l'administration n'oublie rien des procédures indemnitaires (déménagement, restructuration).

Depuis le congrès de Hyères, nous n'avons pas traité de manière approfondie la problématique de la seconde carrière dans son ensemble, il est urgent que nous nous en emparions.

Deuxième outil : l'évaluation au hasard et/ou au faciès ?

La révision générale des politiques publiques s'accompagne d'une réforme très importante de la gestion des personnels de l'état. L'évaluation des agents n'était pas à proprement parler individuelle, elle prenait en compte l'ancienneté de la personne dans le corps et se faisait de manière collective avec l'idée que chacun appartenait à une cohorte qui avançait ensemble. Cette situation permettait de faire vivre l'idée d'égalité républicaine au sein même du service public, chacun connaissant en fonction de l'âge et de l'ancienneté ce à quoi il était en droit d'attendre, où en étaient ses collègues, de lier les problèmes - qui ne peuvent manquer d'arriver dans toute organisation collective - toujours possibles, avec un chef de service par exemple. Chacun avait ainsi le sentiment de participer à un tout collectif dont il était un rouage et cela pour le bien commun du service public.

Bien sûr, ce système n'avalisait pas les manquements importants qu'un agent pouvait commettre, et des procédures graduelles étaient mises en œuvre, avec le regard des représentants des personnels, pour les sanctions les plus graves.

Par le collectif, la présence constante à tous les moments de la procédure de représentants du corps ainsi que du rapport au groupe d'appartenance, par la construction de règles connues de tous, identiques pour tous, construites sur un rapport de force mettant à égalité les délégués syndicaux élus démocratiquement et les représentants de l'administration,

le système de notation de la fonction publique d'état, quoique amendable évidemment, préservait jusqu'à il y a peu, pour tous les agents une carrière régulière et assurée, leur permettant de s'engager sans arrière pensée dans la mise en œuvre du service public.

La mise en œuvre de la rivalité entre les agents

Les mesures mises en place il y a déjà longtemps dans les grandes entreprises privées ont été généralisées dans la fonction publique. Elles sont originellement nées de l'idée qu'il faudrait créer, non pas de l'émulation qui incite positivement chacun à œuvrer dans le bon sens, mais de la concurrence, de la rivalité entre chaque salarié de n'importe quel service pour être certain que le travail soit bien fait ! Comme si une équipe où chacun tire à hue et à dia pour son propre compte peut avancer harmonieusement, et au même rythme, avoir les mêmes objectifs, et au même niveau... Dans le même temps, les esprits mal intentionnés qui ont eu l'idée de cette manière de régler les relations dans le

RAPPORT CORPO

travail ont imaginé – inspirés par quelle expérience, par quelle modulation psychologique ??? – que dans un même service, il serait impossible que chacun puisse travailler aussi bien, avec la même constance, et le même soin, et qu'il y aurait forcément un tiers des agents qui accomplit bien sa tâche, qui a le cœur à ce que le service soit rendu le mieux possible, un autre tiers absolument nul qui tire vers le bas le travail de son service et en casse la dynamique, et un dernier tiers qui se contente du simple minimum pour se maintenir à flots... Et pour concrétiser ce schéma malsain - et résolument faux il faut le réaffirmer - n'a été donné aux responsables des services qui ont la charge de noter les agents, qu'un quota de points à partager de telle façon qu'il n'y en ait pas pour tout le monde, et que ceux qui en auraient un peu le prendraient forcément à leurs propres collègues, lesquels ne peuvent alors être que mal lotis !

Tout cela a été mis en œuvre pour les agents des lycées (hors enseignants et CPE) - sans que les agents aient même été correctement informés par l'administration - dans le plus grand désordre et la plus grande opacité. Le SNETAP n'a cessé de combattre ce système fort pervers.

Dans l'année scolaire 2010-2011, le SNETAP et le SYGMA ont participé aux groupes de travail ministériels sur la reconnaissance de la valeur professionnelle (l'évaluation, l'avancement, ...) des agents car la notation en points contraints a été supprimée. Nous avons pu amender les arrêtés sur un certain nombre de points : temps de convocation à l'entretien, partage des mois de réduction d'ancienneté, ... sans toutefois voter ce texte dont les modalités fondamentales sont la division des agents par un traitement individualisé qui reste opaque.

Le début de la fin du paritarisme : le rôle des IGAPS

Les IGIR (Ingénieurs Généraux Inter-Régionaux) censés s'occuper de gérer les carrières des personnels ont été transformés en IGAPS (Ingénieurs Généraux d'Appui aux Personnes et aux Structures) qui encadrent la carrière des trois catégories de tous les corps concernés. Ils ont été introduits dans les CAP dans lesquelles ils jouent un rôle aujourd'hui prépondérant qui tend à reléguer la représentation des personnels au rang de spectatrice des décisions de l'administration prises d'une part de manière opaque, et d'autre part gérées de manière différente selon les régions.

Les sections ont été informées du rôle de ces ingénieurs généraux par une fiche dans laquelle sont proposés des informations ainsi que des questionnements pour que les militants locaux puissent d'une part comprendre leur activité et d'autre part les interroger avec pertinence en insistant sur nos mandats d'égalité collective pour tous.

Le secteur corporatif a proposé à tous les agents administratifs un modèle de lettre à envoyer à l'IGAPS concerné afin de se faire connaître et aussi afin de contester le résultat des CAP d'avancement. La coopération avec le SYGMA s'est accentuée sur cette question dans les modalités et les outils de défense des personnels.

Une délégation a également rencontré le secrétaire général du ministère afin de s'élever contre la dangerosité – pour les agents autant que pour le service public rendu - et l'opacité de ce système, aggravées par la manière dont il a été mis en place. Chaque catégoriel concerné a été questionné afin de faire remonter les exemples de décisions sans critère clair, de traitement différencié selon les régions, en un mot d'injustices flagrantes, dans le cadre, ou non, des CAP.

Les enseignants et les CPE : des évaluations conseils une fois tous les 15 ans !

Les enseignants et les CPE ne sont pas touchés par cette réforme de l'évaluation, même si le SNETAP a dû intervenir plusieurs fois auprès du secrétariat général du MAAPRAT afin de faire cesser certains agissements de quelques directions d'établissements un peu trop zélées.

Ces personnels gardent la note administrative individuelle dans un cadre collectif. Les enseignants, contrairement à leurs homologues de l'Éducation Nationale, n'ont pas de note pédagogique délivrée par l'inspection. La question avait été posée lors du congrès de Hyères en 2009 de l'intérêt d'une réflexion sur cette question d'une évaluation des enseignants sur leur véritable pratique professionnelle et pas seulement sur leur « manière de servir » en dehors de la classe. La journée des enseignants du 6 janvier 2011 a été l'occasion de cette analyse que nous devons approfondir, mais le constat qui a alors été fait est qu'une meilleure connaissance du travail des enseignants par l'inspection du corps professoral serait absolument nécessaire. Ils seraient ainsi conseillés régulièrement et individuellement, et se sentiraient reconnus dans leur travail avec les élèves. Ces visites devraient

bien sûr rester des visites-conseil, ce qui est la condition pour qu'elles créent l'émulation nécessaire à tous et elles nécessiteraient évidemment un renforcement important de l'inspection. Les inspecteurs aujourd'hui ne sont plus assez nombreux pour parvenir à mener à bien les nombreuses tâches qui leur incombent, c'est pourquoi il est habituel que des enseignants n'en aient pas vu dans leur classe depuis 15 à 20 ans ...!

La décentralisation, c'est aussi la casse des statuts !

Une meilleure reconnaissance des agents mais un traitement inégalitaire selon les régions

Aujourd'hui la situation professionnelle de ceux qui sont devenus des Agents Techniques des Établissements (ATE) s'est énormément diversifiée autant en ce qui concerne le niveau des primes, que la gestion des concours et des recrutements, ou les conditions de travail en général, et c'est ce qui est principalement ressorti de la journée de réflexion que le SNETAP a organisée le 7 janvier 2010 à Paris. Et, même dans les régions moins riches, où les primes ne sont pas beaucoup plus importantes que dans la fonction publique d'état, ce qui est extrêmement important, c'est que aujourd'hui ces personnels se sentent beaucoup plus reconnus par leur autorité de tutelle qu'ils ne l'étaient par les responsables de la gestion des personnels du ministère.

Les militants du SNETAP sont à la fois très pris par les réunions statutaires autant que par les groupes de travail plus informels organisés par les conseils régionaux et qu'ils sont en manque d'éléments de comparaison avec ce qui se passe ailleurs. Ils manquent ainsi de temps pour s'investir aussi nationalement et la prochaine consultation générale en octobre 2011 qui ne les verra plus électeurs – même ceux qui sont en détachement – posera carrément des problèmes de militantisme si nous ne parvenons pas à faire comprendre à l'ARF et à chaque conseil régional, qu'une organisation syndicale n'est pas que régionale mais appartient à un tout qui a forcément un fonctionnement national.

Les difficultés aujourd'hui sont inhérentes à la double tutelle (services du conseil régional d'un côté et gestionnaire et directeur de l'autre côté.), ce qui rend la défense syndicale plus délicate, les agents pouvant se trouver entre deux feux. La plupart des conseils régionaux ayant choisi les

Rapport d'activité 26^e congrès Melle

recrutements « au fil de l'eau », la syndicalisation est un peu plus difficile. En même temps, la liberté qu'ont aujourd'hui les ATE d'aller et venir de lycées de l'EN à ceux du MAAPRAT leur permet de trouver plus facilement un poste près de chez eux. Dans un certain nombre de cas, leur attachement à l'enseignement agricole public s'est amoindri car même si de nombreux protocoles reconnaissent aux ATE l'appartenance à l'équipe éducative, elle est rarement suivie d'effet tant les services des conseils régionaux ont peur qu'ils prennent une quelconque responsabilité auprès des élèves.

D'ailleurs, le SNETAP ne désespère pas d'aboutir dans l'affaire du transport des élèves et des chauffeurs de car. Constamment, que ce soit nationalement ou dans les régions, nous sommes intervenus et nous intervenons en audience, dans les instances, par courrier auprès du secrétariat général et des élus pour que cette situation soit dénouée favorablement.

Le mépris du secrétariat général du ministère pour ceux qui sont encore ses agents

Les personnels TOS ont été décentralisés à partir du 1er janvier 2008. Tous n'ont pas immédiatement exercé leur droit d'option, peu à peu une majorité l'a fait choisissant dans 75% des cas l'intégration dans la fonction publique territoriale, et trois ans plus tard, une minorité a choisi de demeurer fonctionnaire d'état en détachement de longue durée dans la FPT. Cette situation fait que le service des ressources humaines du MAAPRAT conserve la responsabilité de l'avancement de ces agents tant qu'ils n'ont pas choisi l'intégration. Pourtant ce n'est pas ce qui s'est passé, les services du ministère oubliant purement et simplement de réunir les CAP nécessaires. Le SNETAP a réuni un groupe de travail interne en décembre 2009, interpellé le ministère par plusieurs courriers à l'automne 2009 et dans une audience auprès du secrétaire général le 7 janvier 2010. Finalement trois CAP se sont réunies durant l'année 2010 : en mars pour les avancements 2008, en septembre pour ceux de 2009 et en décembre – la période normale – pour l'année 2010.

Toutefois ces avancements tardifs sont encore à défendre à la fois dans les régions et aussi auprès du Tribunal Administratif : en effet, lorsque des agents ont été intégrés dans les cadres de la FPT avec un grade en-dessous de celui auquel ils auraient dû l'être du fait de l'incurie de notre ministère,

ils ont perdu du salaire et certains conseils régionaux ne veulent rien entendre pour recalculer leur traitement depuis leur intégration avec cette nouvelle donnée. Et pour ceux qui ont pris leur retraite avec là aussi un grade inférieur, la seule solution, alors qu'il s'agit d'une faute de l'administration elle-même, est le tribunal administratif. La difficulté étant là de retrouver les agents pour les aider à préparer leur défense auprès du TA.

La situation qui est faite aux TOS illustre le peu de cas qui est fait des personnels dans ce ministère. A cela s'ajoute la pénurie des agents à la centrale où le service de gestion des TOS a été entièrement vidé par des changements d'affectation (et départs à la retraite) sans même conserver une seule personne qui ait un peu d'ancienneté et donc de mémoire du corps.

La casse des carrières avec les réformes des différentes catégories

Les prétendues réformes des trois catégories de la Fonction Publique ne servent, elles aussi, qu'à mettre en œuvre la RGPP : faire plus à moindre coût, et ce sont les usagers et les agents qui en pâtissent !

L'affaiblissement du salaire dans la catégorie B pour quelques points supplémentaires au dernier échelon !

La réforme de la catégorie B est aujourd'hui terminée : comme celle de la catégorie C, elle n'a servi que pour mettre en accord d'une part la carrière des agents avec l'allongement depuis 2003 du temps travaillé dans une vie, encore alourdi en 2010, d'autre part leur salaire avec l'idée qu'un fonctionnaire coûte cher et donc il faut en réduire le coût. En effet, la grille s'est allongée de quelques années et si elle a gagné en toute fin de carrière, quelques points d'indice, les échelons intermédiaires ont été rallongés. C'est ainsi que les agents vont, en milieu de carrière, perdre énormément d'argent car ils resteront plus longtemps au même niveau dans la grille, et même s'ils parviennent à bénéficier du petit bonus du haut de la grille, cela ne réparera pas les pertes. Cela d'autant plus que cet allongement va avoir une autre répercussion, celle de raréfier les promotions en catégorie A car il sera plus rare de parvenir au haut de la grille. Ce « nouvel espace statutaire » n'est en réalité qu'un miroir aux alouettes...

Le SNETAP a organisé plusieurs groupes de travail pour les corps concernés, administratifs et techniciens, par-

fois en collaboration avec le SNASUB ou en relation avec l'UNATOS.

Les limites du syndicalisme de représentation : le décret des Secrétaires Administratifs/ves : Le texte-cadre (ou décret coquille) a été signé fin 2009 par le ministre de la Fonction Publique. Le choix fait au MAAPRAT a été de proposer des ajouts au décret. Le SNETAP a demandé à ce que la seule liste d'aptitude ne soit pas l'unique moyen de passer au premier grade mais que soient ajoutés l'examen professionnel et le concours interne. Malheureusement, la poursuite du plan de requalification de C en B gagné en 2006 ne sera pas continuée durant les 5 prochaines années, la Fonction Publique l'a refusé, malgré l'insistance des organisations syndicales dans les discussions. On voit là les limites d'un syndicalisme de représentation, seul le rapport de forces peut avoir quelque chance de nous faire entendre.

La catégorie A gagne 16 points au premier échelon !

La réforme de la catégorie A dont les travaux ont débuté au ministère de la Fonction Publique en mars 2010 n'est en réalité entreprise que pour promouvoir des agents détachés dans un statut d'emploi depuis au moins 8 ans ou exerçant des activités à un niveau élevé de responsabilités depuis au moins 10 ans. Pour ces seuls agents seraient créés dans chaque corps des « grades à avancement fonctionnel » qui ne pourraient être accessibles qu'à environ 10% du corps et selon les besoins de l'administration. L'indice terminal serait proportionnel à celui qui existe déjà dans chaque corps : plus élevé par exemple chez les administrateurs civils que chez les attachés.

Pour le « A type » majoritairement représenté par les enseignants, seul le premier échelon connaîtrait une revalorisation : de 16 points !

Ces discussions au ministère de la Fonction Publique n'ont pas été transposées aujourd'hui encore au MAAPRAT alors que a déjà été discutée en groupe de travail, la possibilité du passage de la catégorie B à la catégorie A des secrétaires administratifs/ves, des techniciens formation recherche et des techniciens de laboratoire. Toutefois ces possibilités seront en réalité difficiles à mettre en œuvre et nécessiteront la construction d'un rapport de forces. En effet, cela ne pose aucun problème à l'administration de faire exercer des tâches d'une catégorie supérieure par des agents de la catégorie inférieure...!

La sur qualification des tâches ou travailler plus pour ne pas gagner plus !

Combien d'adjoint/e/s techniques de laboratoire aujourd'hui dans les établissements exercent des fonctions au-delà de leur catégorie parce qu'ils/elles sont seule/s, parce qu'avec le temps, les formations ont changé mais que la catégorie du poste, elle, n'a pas évolué... Combien d'adjoint/e/s administratifs/ves font des tâches dévolues à l'origine aux personnels de catégorie B, dans le même temps où ceux-là exercent, eux aussi, des responsabilités qui sont celles des personnels de la catégorie A ? D'ailleurs on peut se demander si aujourd'hui dans ces métiers, demeurent de simples tâches d'exécution...

Dans le nouveau décret des secrétaires administratifs/ves (SA), il est officiellement prévu que les agents de classe supérieure effectuent des missions d'encadrement en lieu et place d'un agent de catégorie A, ce qui est une condition pour obtenir la catégorie A.

RAPPORT CORPO

L'enquête mise en œuvre par le secteur corporatif sur la situation individuelle des agents est une première étape pour identifier ces cas particuliers – qui tendent à s'étendre – et pour obliger l'administration à se mettre en conformité avec ses promesses !

Tous les agents sont concernés par cette dérive qui joue aussi sur le fait que chacun ressent le besoin de progresser dans ses perspectives de travail.

Pour la catégorie A des personnels infirmiers de l'EAP, le ministère se hâte lentement

Ces personnels appartiennent soit à la fonction publique hospitalière, soit à la fonction publique d'état. Après des années de lutte, la catégorie A a été enfin obtenue au regard des années d'études (plus de trois ans). Toutefois, non seulement, il semblerait que la catégorie A proposée ne serait pas le A type (celle des enseignants par exemple), mais une sorte de sous catégorie A ! En plus, les infirmiers/ères détaché/e/s de la FPH devaient retourner à l'hôpital en service dit actif afin d'en bénéficier ! Et pour finir, les agents intégrés à la FPE devraient attendre pour y avoir droit !! Le SNETAP a considéré cette situation insupportable pour les agents d'abord qui ont attendu si longtemps cette promotion qui leur était due et qui se trouvaient soit mis en difficultés, soit exclus, sans compter qu'en plus il n'était guère imaginable de voir encore plus de lycées sans infirmières/ers.

Dès le début de l'année scolaire 2010-2011, le SNETAP a interpellé à plusieurs reprises le service des ressources humaines du MAAPRAT pour qu'une solution viable soit rapidement trouvée afin que les agents de la FPH puissent rester dans les lycées tout en bénéficiant de cette avancée. Une solution a été trouvée que nous expérimentons mais elle permet au moins de faire en sorte que les agents concernés ne soient pas lésés et que les lycées ne soient pas démunis. Toutefois, la bataille n'est évidemment pas terminée car il faut assurer leur situation et surtout faire en sorte que les personnels intégrés à la FPE obtiennent rapidement, dès la fin de l'année 2011, le passage à la catégorie A.

La fusion des corps ou la disparition des spécificités professionnelles

Afin de poursuivre le grand dessein de la diminution du nombre de corps dans la fonction publique d'état dans le cadre de la RGPP, la fusion des corps s'est poursuivie.

Passerelle vers la catégorie A grâce à la fusion des corps de techniciens : mirage ou réalité ?

Après celle des corps administratifs, les discussions ont porté sur les techniciens : ainsi les technicien/ne/s de formation recherche, les technicien/ne/s de laboratoire, les TEPETA deviendront tous des technicien/ne/s de formation recherche. L'intérêt est ici que cette fusion a permis de rétablir la justice concernant le corps des TEPETA : en effet bâti en référence à un corps de l'Éducation Nationale, il n'avait pas, malgré tous nos efforts, les trois grades de la catégorie B et cette fusion permet à ces agents d'avoir un corps de B type.

Ensuite, elle rapproche les technicien/ne/s de laboratoire (TL) des technicien/ne/s formation recherche (TFR) et leur ouvre un peu plus grande une porte vers la catégorie A. Toutefois, les difficultés à venir ne seront pas simples : en effet au vu des différentes pyramides des âges, les CAP d'avancement seront très compliquées afin de ne pas spolier les corps les plus jeunes (comme celui des TL par exemple), en même temps que les TFR courent le risque de perdre des places en catégorie A au profit des TL.

Le SNETAP a fortement insisté sur la pérennité des métiers et sur la conservation des spécificités des concours.

Fusion des corps d'ingénieurs : «on» veut des des «managers» !

Les IGRF ont été fusionnés avec les ingénieurs des Ponts et Chaussées ; aujourd'hui, il s'agit de l'ensemble des autres ingénieurs du MAAPRAT (IAE, Forêt, ...), avec ceux du MEEDTL, de l'Institut Géographique National et de Météo France. La première réunion qui s'est tenue en janvier 2011 a clairement défini l'avenir tel que le voient les responsables de nos ministères : les ingénieurs n'auront plus besoin de connaissances scientifiques et techniques précises, ils doivent être des « managers » !!!

Cette fusion leur permettrait d'aller et venir entre différents ministères, différents milieux professionnels, pour encadrer ceux qui, eux, conserveraient la maîtrise technique. A terme, on voit bien se dessiner la fonction publique de demain : une fonction publique d'état de « managers » dirigerait des contractuels, compétents techniquement, en contrat de projet. En opposition à ce projet, une intersyndicale forte s'est construite à laquelle se sont associés le SNETAP et le SYGMA.

Les ingénieurs poussés hors de l'enseignement

Dans ce cadre-là, on comprend bien que pour l'administration, la présence d'ingénieurs dans les salles de professeurs est inadmissible et c'est pour cela que les postes d'IPEF (Ingénieurs des Ponts, et des Eaux et Forêts) ont disparu du mouvement 2011. Apparemment l'action des IGIR, puis des IGAPS, n'avait pas été suffisante pour éjecter ces ingénieurs de cette mission de peu d'envergure que celle d'enseigner. L'acharnement envers eux s'est poursuivi envers les IAE (Ingénieurs de l'Agriculture et de l'Environnement) et tout est fait pour leur faire miroiter tout l'intérêt des tâches hors de l'enseignement (hormis celle de direction évidemment) et pour les dégoûter (par un avancement moins rapide, des primes moins importantes, ...) de l'enseignement... Le SNETAP s'élève d'une part contre le mépris envers les tâches enseignantes (elles ne nécessiteraient pas d'initiative, d'esprit de changement, pas plus de sens de l'évolution, de la responsabilité, de la négociation, de l'autorité, ...) qui sous-tend ces raisonnements, et contre l'affaiblissement d'une importante spécificité de l'enseignement agricole public qui était celle de personnels à la formation scientifique et technique de très haut niveau devant les élèves.

L'indemnitaire en lieu et place d'un vrai salaire

Le SNETAP est opposé aux primes : en effet la prime est à la fois le pansement mis sur une rémunération que l'administration sait trop basse tout en évitant que cette prétendue augmentation ne soit pas reportée plus tard sur la pension et aussi le moyen dont espère qu'il fera plier l'agent si nécessaire car elle est volatile.

On le voit avec la proposition faite à l'Éducation Nationale de proposer une prime aux directeurs dans la droite ligne de celle qui est octroyée aux recteurs qui œuvrent dans le bon sens... Les responsables politiques utilisent ce moyen pour rendre conciliant les fonctionnaires d'autorité.

Dans le cas des ATE devenus fonctionnaire territoriaux, elle est d'autant fragile que l'on peut craindre qu'elle puisse changer avec les résultats aux élections par exemple ou si la situation financière, du fait du désengagement de plus en plus important de l'état, des collectivités s'aggrave. Aujourd'hui, pour le même travail (à peu de choses près), les agents ne perçoivent pas la même compensation financière selon

Rapport d'activité 26^e congrès Melle

la région où ils se trouvent : est-ce normal ? C'est pour cela que la coopération entre les militants des différentes régions doit se renforcer et que chacun puisse profiter des acquis des uns pour se défendre. La décentralisation, au lieu de nous enfermer dans nos régions, doit au contraire nous obliger à regarder encore plus à l'extérieur ! Grâce au bulletin L'Enseignement Agricole, les expériences régionales peuvent être partagées, ainsi que par l'INFOTOS qui paraît une à deux par an. Régionalement, un certain nombre de militants écrivent des journaux en direction de leurs collègues et font passer l'information par la liste électronique qui leur est dédiée.

La Prime de Fonction et de Résultats : la complexification et l'injustice

Le SNETAP s'oppose encore et toujours à cette prime qui est un leurre et une injustice. Si elle a un peu rétabli une certaine équité pour les attachés des lycées, elle a en réalité créé un grand désordre et une grande confusion bien qu'elle ait été annoncée par l'administration comme la solution à toutes les difficultés et le moyen de tout unifier... Si elle existe aujourd'hui dans tous les services, la cotation des postes (partie Fonctions) va rendre les mutations plus difficiles qu'avant car le risque alors est grand de perdre une partie de la prime. La cotation des postes elle-même pose problème : par exemple le poste de SA dans un « petit » site qui a perdu le poste de catégorie A doit-il être moins ou plus coté que celui d'un SA sur le site du « gros » lycée où demeure encore un service, même amoindri, administratif avec un agent de catégorie A ? De plus imposée aujourd'hui dans les lycées, elle pénalise ceux/celles qui ont, pour le bon fonctionnement du service, accepté par le passé des tâches parfois ingrates qui se trouvent aujourd'hui mal cotées.

Et en ce qui concerne la part « Résultats » de la PFR, le barème est contraint et les chefs de service de bonne volonté se voient retoqués par l'administration régionale...

Après les attachés, les SA, il est question de l'étendre aux adjoint/e/s administratives/fs.

Ce n'est évidemment pas la valorisation des fonctionnaires que nous sommes en droit d'attendre. Le SNETAP exige une véritable revalorisation salariale pour tous, et n'accepte pas

la perte de salaire organisée par le gouvernement avec la contre-réforme des retraites de l'automne 2010.

L'Enseignement Supérieur dans le désordre et la confusion

L'Enseignement Supérieur connaît depuis quelques années une multiplication des fusions d'établissements, même éloignés, même différents, dans une large confusion et sans la moindre organisation démocratique de concertation. De ce fait les personnels se sentent mal reconnus, voire niés dans leur travail.

Comme il y a quelques années à la DGER, les restructurations bouleversent, sans calendrier, sans vision à moyen et court terme, les établissements : les agents, de toutes les catégories confondues, ne s'y retrouvent plus.

Le SNETAP a organisé plusieurs réunions : en novembre 2009 à AgroSup à Dijon, en octobre 2010 une journée nationale SupAgro à Montpellier, et en mars 2011, une journée pour les écoles parisiennes à Massy.

L'abondance de personnels contractuels, trop souvent à 70% pour les agents de catégorie B et C par un détournement inique de la loi, casse les collectivités de travail et rend tout plus difficile, même pour les titulaires. Depuis longtemps, le SNETAP a engagé un combat contre ces statuts : à AgroParisTech, les enseignants vacataires en langues vivantes ont été enfin établis dans leurs droits après des années de bataille.

Pour permettre aux maîtres de conférence recrutés avant le 1^{er} septembre 2008 de se voir reconnaître les mêmes droits qu'à leurs homologues de l'EN.

Le secteur corporatif a fait le siège du service des ressources humaines du ministère et après plus d'un an d'interpellations, la note de service est enfin sortie le 9 février 2011 !

La situation des contractuels reçus à des concours a pâti du manque de personnel à la centrale pour régler leur situation, au point que nombreux ont été les tout nouveaux titulaires oubliés au 1^{er} échelon après des années comme contractuels... Pour régler ces situations, le secteur corporatif a rencontré le service des ressources humaines à plusieurs reprises.

Le SNETAP, en intersyndicale avec la CGT et SUD, dans les groupes de travail du ministère sur les agents contractuels sur le budget des établissements supérieurs, défend l'idée de conditions

de travail et de rémunérations reconnues dans un texte réglementaire.

Toujours pas de statut de corps pour les personnels d'encadrement

La parité avec l'EN toujours pas appliquée pour les personnels de direction

Depuis de longues années, le SNETAP milite pour un statut de corps des personnels de direction en parité avec ceux de l'Éducation Nationale. Il est en effet aberrant et injuste que les proviseurs de lycées soient rémunérés – salaire et primes – en fonction de leur statut d'origine et selon leur fonction. Si les établissements agricoles ont moins d'élèves que les lycées de l'EN, le nombre et la diversité de leurs centres constitutifs n'ont rien à voir et donnent aux directions de nos lycées des tâches d'une très large diversité et des responsabilités importantes.

Le SNETAP travaille en intersyndicale, toutefois une réunion de travail interne a eu lieu en février 2010 afin de mettre sur pied une manière d'agir propre à notre organisation.

Les élections à la CAP des proviseurs au début de l'année scolaire 2010-2011 a conforté le SNETAP qui a remporté 2/3 des sièges et a montré la confiance des personnels pour notre travail.

Aucune reconnaissance d'aucune sorte pour les DEA-DAT

Ces personnels se sentent mal aimés et surtout mal reconnus autant dans certains établissements que par l'administration. En effet, non seulement ils n'ont pas de statut de corps mais en plus, le référentiel concernant leur fonction est un référentiel professionnel et même pas un référentiel d'emploi. Le SNETAP exige que leur situation soit éclaircie et pour cela c'est un statut de corps qui est nécessaire. En effet, la confusion qui gouverne leur situation est propice à toutes sortes de difficultés pour ces agents, sans pour autant les délivrer des responsabilités qui sont les leurs comme directeurs de centres constitutifs de l'EPL. Elle n'est pas non plus un élément d'attraction vers ces fonctions.

Le SNETAP réclame l'ouverture de concours, même s'il prend bonne note qu'une « solution » a commencée à être mise en œuvre pour les directeurs d'exploitation avec l'ouverture au concours PLP de la spécificité « chefs de travaux » en 2010 et 2011. Il est indispensable également que ces agents soient formés : s'improviser directeurs de

CFA ou de CFPPA est un exercice de haute voltige qui rebute de nombreux collègues et qui en dégoûte un certain nombre qui préfèrent revenir au métier d'enseignant...

Le SNETAP considère que l'administration, dans les groupes de travail concernant ces fonctions de directeur de centre constitutif, s'assoit trop souvent sur les résultats issus de la consultation générale en réunissant des groupes de travail non représentatifs et ne cesse de dénoncer ce manque de déontologie de la part du ministère.

Combat contre la mise en œuvre de l'insécurité sociale

Des conditions de travail porteuses de stress

La RGPP impose la diminution du nombre de postes de fonctionnaires ainsi que des restructurations et fusions d'établissements autant dans l'enseignement technique que dans le supérieur. Dans

RAPPORT CORPO

le même temps, la sape des statuts ne peut qu'engendrer le mal-être au travail, non pas que les fonctionnaires soient inaptes au changement ainsi que ne cessent de le répéter les différents gouvernements, mais parce que cette destruction est faite pour détruire les métiers de la fonction publique afin de l'anéantir elle-même. Pour tout agent, il est insupportable de ne pouvoir exercer la mission qui lui a été originellement confiée. Dans l'enseignement agricole public, malgré la volonté forcenée de l'administration de tout faire pour accueillir de moins en moins d'élèves, l'abaissement du plafond d'emplois et les restructurations des établissements n'ont pas allégé la charge de travail et l'ont, au contraire, fortement alourdi.

Par exemple, lors de la journée des personnels administratifs organisée par le SNETAP le 2 février 2011, il a été impossible de trouver des tâches qui auraient disparu (hormis la frappe simple) ou qui auraient été simplifiées. Bien au contraire, et malgré la prétendue amélioration technique due à l'informatique, les tâches de ces personnels sont à la fois plus nombreuses et plus complexes, et cela pour toutes les catégories.

Le SNETAP a pensé et mis en œuvre un plan d'urgence pour les personnels ATLS (Administratifs, Techniciens, Laboratoire, Santé) afin de mieux connaître les dotations actuelles et passées. Ce plan a été décidé à l'automne 2010 pour prouver la dégradation des postes dans l'ensemble des établissements et préparer une argumentation face à l'administration qui est en train de recalculer les dotations sans que les personnels et leurs représentants puissent discuter des critères et barèmes utilisés (la réunion ministérielle a déjà été repoussée par deux fois déjà.).

Des tâches plus complexes et plus lourdes

A cela s'ajoute pour tous, la multiplication, dans tous les domaines, des «réformes» et le changement des outils informatiques, sans concertation avec les agents qui doivent les mettre en œuvre et/ou les utiliser. La décentralisation des ATE par exemple a complexifié un certain nombre de procédures car elles sont différentes, soit du fait de la fonction publique territoriale, soit du fait de chaque conseil régional. Les fusions d'établissements n'ont pas permis la mutualisation promise pour les tâches administratives car la suppression des postes, ainsi que le non-remplacement des personnels absents, oblige chacun à traiter

de plus en plus de dossiers, alourdit la confection des factures, des budgets, De plus la dématérialisation ne concerne pas toutes les tâches – heureusement – et ces fusions exigent de fréquents déplacements d'un site à un autre pour de nombreux personnels, qu'ils soient directeurs, enseignants en lycée, CFAA ou CFPPA, techniciens informatiques, ... Décidées pour de mauvaises raisons car elles sont uniquement budgétaires, la plupart du temps imposées aux agents, puis mises en œuvre sans travail de réflexion avec eux, ces fusions sont mal pensées dès leur naissance et même après des années, ne sont jamais bien organisées et toujours sources de difficultés de tout ordre. Dans le même temps, depuis la réforme des grilles horaires, et ensuite avec les nouveaux référentiels d'enseignement, de nombreuses heures de cours ont été supprimées dans toutes les matières, ce qui a obligé chaque enseignant à avoir plus de classes, d'où plus d'élèves à connaître, plus de copies, plus de séquences pédagogiques à mettre en œuvre, plus de réunions, plus d'élèves en stage à suivre, ... Et cela c'est sans compter le morcellement de leurs emplois du temps qui complexifie d'autant en même temps le travail du service de vie scolaire, et les demandes de plus en plus variées et exigeantes de la part de l'administration locale (réunions en tout genre, encadrement de collègues stagiaires pas du tout formés, individualisation sans aucune espèce de moyens, salons de l'orientation, ...), des élèves (en difficultés sociales, scolaires, ...), de l'incurie du ministère (manque de personnels infirmiers, d'assistants d'éducation, ...). Rien ne vient là non plus reconnaître ce surcroît de travail considéré même comme dû par certaines directions d'établissements, voire de DRAAF, sous le fallacieux prétexte du SCA (Suivi, Concertation et Autres) qui est illégal et dont elles font pourtant un compte tatillon et injuste. Le SNETAP a organisé le 6 janvier 2011 une Journée des enseignants afin de faire le bilan de ces difficultés et d'améliorer ses mandats.

La situation n'est pas différente dans l'enseignement supérieur où les étudiants ont beaucoup changé et où le problème des financements de projets est de plus en plus souvent pris en charge par les enseignants.

Pour les ATE, il est parfois aujourd'hui plus compliqué de trouver des solutions dans certaines situations difficiles : en effet, ils peuvent être pris entre deux

autorités, celle du conseil régional qui paye et celle de la direction de l'établissement qui donne les tâches.

Dans les CFPPA, le passage aux appels d'offres de la formation professionnelle continue a totalement déséquilibré les équipes qu'il s'agisse des enseignants, personnels de direction ou administratifs. Le SNETAP dénonce cette situation autant nationalement auprès de l'ARF que régionalement auprès des élus. La situation interne de nombreux centres est difficile, et génère la mise à mal du statut même des agents et le refus d'appliquer le protocole de 1998. Dans les CFAA, la diminution de la taxe d'apprentissage, le passage du bac professionnel de 4 années à 3 années, ajoutés à la création des CFAA départementaux – voire régionaux ! - font que l'ensemble des personnels est soumis à des conditions de travail plus rudes et porteuses de stress.

Les Assises des personnels des CFAA-CFPPA organisées dans un certain nombre de régions par le SNETAP ont été un moyen d'action pour rappeler notre exigence de rendre le protocole réglementaire. Ce combat, mené au ministère avec l'intersyndicale FSU-CGT-SUD, paraît avoir enfin quelques répercussions puisque le ministre lui-même, lors de l'audience générale qu'il a proposée à toutes les organisations représentatives au MAAPRAT, a lâché qu'il y avait peut-être une possibilité, tranchant ainsi avec toutes les réponses que nous avons eues jusque là. Bien sûr, le SNETAP ne relâche pas la pression et il a, avec la même intersyndicale, les mêmes revendications pour les agents sur budget des établissements et en particulier des établissements supérieurs.

Perte de démocratie et stress au travail

Tout cela a provoqué, outre une évidente perte de démocratie (du fait de ces fusions, tous les personnels de tous les sites ne peuvent être représentés dans les conseils de centre, les conseils de perfectionnement, les conseils d'administration, voire les conseils intérieurs) qui n'est pas un bon signe non plus pour les conditions de travail, du mal-être et de la souffrance au travail, au point parfois de générer des situations de harcèlement.

Le SNETAP ne se contente pas de dénoncer très régulièrement dans les instances régionales, centrales et ministérielles ces conditions faites à tous. Il a agi dans de nombreuses autres directions afin de défendre les personnels et d'alerter l'ensemble de

Rapport d'activité 26^e congrès Melle

la collectivité : à travers bien sûr toutes ses actions médiatisées afin d'alerter la tutelle ministérielle, les usagers, les responsables politiques et aussi en mettant en œuvre un groupe d'aide pour tenter de dénouer les situations dramatiques. Il a envoyé à l'automne 2009 à toutes les sections, des documents pour faire connaître les procédures mises en place – mais qui s'avèrent bien insuffisantes – par l'administration et un dossier à remplir par la personne en situation de souffrance au travail à faire remonter au groupe interne à notre organisation. Plusieurs cas ont été pris en charge, le groupe a rencontré la DGER durant l'année scolaire 2009-2010 afin de faire reconnaître le mal-être et trouver des solutions. Il a exigé des groupes de travail ministériels sur ce sujet. Les militants du SNETAP représentants des personnels au CHSM (Comité Hygiène et Sécurité) en ont fait leur principal dossier de revendications tant les cas se sont avérés nombreux, n'en déplaise à la DGER. Il a insisté pour que, dans toutes les régions, des militants s'investissent dans ce domaine qui est un véritable lieu de travail syndical.

Une meilleure cohésion sociale grâce à l'action sociale

L'ASMA est depuis 25 ans une conquête syndicale et elle est gérée par les organisations représentatives au MAAPRAT. Toutefois des difficultés se sont fait jour, elles sont de deux ordres. Certaines viennent de la politique gouvernementale qui voit l'action sociale en général comme un simple palliatif des difficultés sociales (dues d'ailleurs aux politiques d'emplois et de salaires désastreuses menées par le gouvernement.) et refuse qu'en soit sanctuarisé le financement et que la programmation soit pluriannuelle, alors que son rôle dans la construction du lien social est primordial. En même temps, la RGPP en fusionnant les services déconcentrés des différents ministères crée une situation de confusion tant les pratiques sont/étaient différentes selon les ministères, et en particulier entre l'ex ministère de l'équipement et celui de l'Agriculture. Et même si le bilan vu du côté des usagers est positif : ils ont vu les prestations croître, en volume, en diversification, en qualité, les autres difficultés sont issues des différentes manières selon les organisations, de penser l'action sociale et la manière de la mettre en œuvre.

L'Assemblée Générale de Biarritz a été l'occasion de redynamiser le travail intersyndical, de lui redonner des objectifs communs et de permettre à

l'ASMA de mieux fonctionner que ces deux dernières années.

Le SNETAP et le SYGMA : pour la représentativité syndicale et contre la marchandisation

Le SNETAP, avec le SYGMA, a défendu la nécessité de s'adresser à tous les personnels, titulaires ou non, actifs ou pas. Il a insisté sur la nécessité à la fois d'un financement sorti des aléas politiques et économiques en même temps de la reconnaissance de la nécessité de moyens humains suffisant, et cela à tous les niveaux, par le MAAPRAT. Il a également défendu la reconnaissance de la représentativité syndicale dans la gestion de l'ASMA dans une élection spécifique sur listes syndicales, du bureau national aux associations départementales. Le refus de la marchandisation de la culture et des loisirs en général est aussi l'un des mandats forts défendus lors de cette assemblée de Biarritz.

Tout cela pour faire vivre la mixité sociale dans la visée d'une meilleure cohésion de la société.

La décentralisation en faisant passer les ATE dans le champ de la fonction publique territoriale a cassé une partie du du lien social construit depuis 1972 (création de l'AASMA et de ses correspondants sociaux dans les départements.). En effet, ces personnels sont aujourd'hui sous un autre régime, lequel se trouve parfois bien en deçà de ce que l'ASMA propose et ils sont de fait exclus des activités des ASMA départementales.

Une loi inique mise en œuvre : la retraite

Dès l'automne 2009, la FSU s'est préparée au «rendez-vous» de 2010 sur les retraites à travers le secteur Situation Des Personnels auquel le SNETAP a pris toute sa part. Dès novembre 2009, était publié dans l'Enseignement agricole, un article sur la retraite par comptes notionnels afin d'apporter notre pierre au débat qui commençait sur les projets du gouvernement. Lors de la préparation du congrès de la FSU et dans le congrès même à Lille en janvier 2010, le SNETAP a défendu les mandats pris à Hyères en 2009. Les CSN (Conseils Syndicaux Nationaux) de janvier et de mai 2010 en ont fait un sujet de débats et une quinzaine d'affichettes-slogans a été envoyée ensuite aux sections, autant pour informer que pour mobiliser pour la manifestation du 24 juin. Dès que l'information a été connue à la fin du mois de juin, le secteur corporatif a diffusé à toutes les sections, l'informa-

tion urgente concernant les parents de 3 enfants. A partir de cette date, et grâce au travail fait par le secteur SDP de la FSU, le secteur a informé les personnels sur leur situation autant que cela a été possible. Bien souvent, il a semblé que le SNETAP servait de palliatif à l'impossibilité qu'a eu le service des pensions, particulièrement sous-doté au regard de ses missions, de répondre aux collègues inquiets.

Le CSN a été informé au mois d'août de ce qui se tramait à la commission des affaires sociales à l'Assemblée Nationale contre les travailleurs et dès la rentrée 2010, le SNETAP a appelé à participer aux manifestations, assemblées générales, journées de grève pour lesquelles il a déposé les préavis nécessaires. Il a, pendant toute la durée du mouvement, continué à informer les adhérents en publiant des articles argumentés contre les informations gouvernementales.

Un projet gouvernemental à combattre : la dépendance

Après son mauvais coup contre la population du pays avec la publication de la néfaste loi sur les retraites, le gouvernement poursuit sur sa lancée et veut s'attaquer à la dépendance.

Il est certes nécessaire de s'intéresser à ce domaine où rien n'a été pensé, ni mis en place, sauf par les groupes financiers qui, depuis quelques temps déjà, ont pensé que c'était un bon moyen de faire de l'argent et l'ont prouvé ...! La députée Valérie Rosso-Debord a publié en juin 2009 un rapport sur la question des personnes âgées dépendantes, lequel préconise, entre autres, de faire en sorte que la prévention ne soit plus prise en charge par l'APA, et d'exiger que le recours sur succession se fasse dès que le patrimoine atteint 100 000,00 euros.

Pour la FSU, la question même de la dépendance des seules personnes âgées pose problème car c'est de celle de tous dont il doit être question et elle doit, quelle qu'en soit la cause, relever de la solidarité nationale dans le cadre de la sécurité sociale tout au long de la vie. Le secteur SDP de la FSU a préparé un 4 pages où est défendu un service public de la dépendance pour l'égalité et le respect des droits sur tout le territoire, des référentiels nationaux et la création d'emplois publics pour ces salariés.

Le SNETAP participe à ce secteur et y défend les orientations de notre organisation : nous devons à Melle, nous donner des mandats sur cette question.