

➤ Les problématiques du secteur **CORPORATIF**

1. Défendre les statuts de fonctionnaires face aux attaques

Le statut républicain créé le 20 octobre 1946 pour garantir les valeurs d'égalité et d'indépendance au sein de la fonction publique est aujourd'hui attaqué de toutes parts. La FSU a décidé d'entrer dans cette campagne d'opinion et a également décidé de participer à toutes les initiatives, telles que Convergences pour les services publics (appel de Guéret et manifeste pour les services publics du 21^{ème} siècle).

Comment le Snetap-FSU, déjà fortement impliqué (Comité de défense et de développement de l'EAP, convergence des Services Publics...) doit-il s'inscrire dans cette mobilisation multiforme ? Quelle peut être sa « plus-value » syndicale ou son apport syndical spécifique au sein de notre fédération ? Comment la mettre en « mouvement » ? Comment articuler au mieux la thématique du statut des fonctionnaires avec la défense des services publics ? Le Snetap-FSU est fortement investi dans la défense des services publics, la question de la défense du statut étant le plus souvent implicite, comment la rendre plus visible, tant dans la fonction publique d'État que dans la fonction publique territoriale (pour les ATTE) ?

2. Toujours combattre la précarité !

► 21. Cdisation versus déprécarisation ?

Notamment en ne permettant pas la titularisation des agents sur postes en CFA-CFPPA, le ministère a finalement accru la précarité plus qu'il ne l'a réduite en appliquant le plan Sauvadet, en condamnant nos centres de formation au renouvellement perpétuelle de la précarité en leur sein, sur fond de perte continue de l'expérience des agents en poste en passe de se déprécariser. Le recrutement d'agents contractuels s'intensifie (à titre d'exemple : +400 ACEN à la rentrée 2016) et si le CDI peut paraître comme une avancée dans un monde de précarité, le Snetap-FSU a toujours défendu l'accès à la titularisation du plus grand nombre plutôt que de se résigner au « statut » contractuel consistant en une substitution de ces CDI aux emplois statutaires.

Le Snetap-FSU doit-il se battre, au côté de sa fédération, pour obtenir un véritable plan de titularisation ? Et obtenir du nouveau Ministre de l'Agriculture que les agents de CFA-CFPPA puissent à nouveau être titularisés en centre de formation ? Selon quelles modalités de concours, d'affectation ? Attaché au concours, le Snetap-FSU doit-il modifier sa position prenant en compte l'ancienneté des CDI ?

De la même façon, le recours toujours en cours des CAE-CUI demeurent les variables d'ajustement des services par exemple des ATTE, sans réelle perspective de déprécarisation... et avec un turn-over préjudiciable aux services.

Comment le Snetap-FSU engagé dans la lutte contre les « abus de CDD » peut-il intensifier sa mobilisation ?

►22. Les faux «vacataires»¹ et les « auto-entrepreneurs » de véritables « tâche-rons » de l'EAP !

Alors qu'en cette rentrée de septembre 2016, le statut de vacataire a disparu du ministère de l'éducation nationale, notre ministère, considérant qu'il s'agit d'un outil de flexibilité et entend maintenir ce statut qui s'apparente à l'exercice du tâcheron « payé au lance-pierre » sur une rémunération figée depuis 1998 !!!!

Faire disparaître ce statut ultra-précaire doit-il être une priorité du Snetap-FSU ? Doit-il se mobiliser par tous les moyens et à tous les niveaux pour obtenir des requalifications de contrat. Le congrès de Laval doit-il, comme cela avait été fait pour les « abus de CDD » mandater avec force le secteur corporatif pour mener ce combat ? Quels moyens mettre en place pour réussir cela ? Comment le Snetap-FSU peut-il obtenir une nouvelle réglementation ?

De la même façon, le développement dans les établissements d'enseignement supérieur et dans certain CFA-CFPPA du recours à l'auto-entrepreneuriat est une forme nouvelle de précarité des agents qui deviennent des prestataires de services sans protection sociale favorisant le « dumping social ».

Comment le Snetap-FSU doit-il dénoncer cette « uberisation » rampante de la formation ? Comment sensibiliser les agents aux risques d'un tel statut ? Quelle campagne mener ?

►23. Les CCP, 10 ans de dysfonctionnement !

Malgré un renforcement réglementaire des compétences des CCP au cours des dix dernières années, cette instance de dialogue social ayant déjà démontré toute sa pertinence, les agents rencontrent de très grandes difficultés à faire respecter leurs droits face à une administration tant nationale que régionale.

Comment le Snetap-FSU doit-il porter cette revendication ? Quelles nouvelles compétences revendiquer pour les CCP ?

Par ailleurs, le Snetap-FSU et la FSU sont présents dans de très nombreuses CCP nationales, régionales et locales – dans les établissements du supérieur. Un des enjeux majeurs est pour notre organisation la formation de ces représentants des personnels. A ce jour, nous sommes confrontés à de très grandes difficultés pour réussir cette indispensable formation.

Comment le Snetap-FSU, fort de sa présence territoriale peut-il relever ce défi ?

3. L'égalité professionnelle femmes-hommes dans l'EAP, mythe ou réalité ?

Si plusieurs études dans le second degré ont été menées à l'Éducation Nationale visant à « déconstruire le mythe de l'égalité femmes-hommes dans une profession qui se vit comme égalitaire », le sujet reste en friche dans l'enseignement agricole public, et cela à tous les niveaux, Le manque de volonté de l'administration à cet égard est manifeste. Le Bilan social du ministère de 2015 consacre un chapitre entier à cette question de l'égalité femme-homme. Plusieurs statistiques doivent interroger notre organisation (à titre d'exemples : 94,43 % des adjoint-es administratif-ves sont des femmes ; les personnels de direction à l'opposé comprennent seulement 36,03 % de femmes ; dans le corps des CPE et malgré une féminisation récente de la pyramide des âges, les pourcentages restent équilibrés dans la hors-classe grâce aux élus paritaires qui ont réussi à imposer le seul critère de l'ancienneté pour cet avancement).

Est-il nécessaire d'affiner, de compléter l'étude sur les discriminations professionnelles dans tous les corps d'agents de l'EAP² dont sont victimes les femmes ? Cette question doit-elle être une priorité portée pleinement par les représentants Snetap-FSU dans toutes les instances, notamment les CAP ? De quelles façons, notre organisation peut-elle porter cette revendication ? Sensibiliser, former, ester en justice....

1 Le « vrai vacataire » est recruté par L'administration pour l'accomplissement d'une tâche à accomplir ponctuelle et qui ne nécessite pas d'engager un agent non titulaire par contrat ou qui présente un caractère d'urgence auquel l'administration ne peut pas répondre autrement qu'en faisant appel à un intervenant extérieur. En revanche, le terme vacataire est souvent utilisé pour désigner un contractuel rémunéré sur la base de vacations, c'est-à-dire généralement à l'heure, à la demi-journée ou à la journée, mais qui travaillent de manière régulière pour l'administration.

2. Trajectoire professionnelle, interruption de carrière, notation administrative, avancement...



4. Les CHSCT, sortir du blocage, s'appropriier pleinement leurs compétences

La question de la culture de la santé au travail et de la prévention du risque professionnel commence seulement à exister au ministère de l'agriculture et avec de très grandes difficultés. Depuis leur transposition dans la fonction publique en 2010 et leur création au sein du ministère de l'agriculture en 2012, les CHSCT sont méticuleusement bloqués par une administration hostile à leurs prérogatives – DGER – DRAAF-SRFD comme directeurs d'EPL. Les CHSCT régionaux de l'enseignement agricole en sont la plus parfaite illustration.

Aujourd'hui, après 5 années d'existence des CHSCT, le Snetap-FSU doit-il amplifier son appel de 2014, extrait de la motion « vie syndicale » : « Le Congrès tient enfin à souligner [...] que les CHSCT constituent indéniablement un nouvel outil au service des personnels de la Fonction Publique, dont les organisations syndicales doivent prendre la mesure, sachant que comme tout outil, celui-ci ne s'use que si l'on s'en sert... » ? Quelle articulation entre les CHSCT et les CoHS doit porter le Snetap-FSU ? Quelles modalités d'action ? Quelle formation des élu-es ? Quelle coordination nationale ? De la même façon, les « cellule de veille et d'alerte » mises en place dans les régions sont-elles des outils à défendre, investir ?

5. Garantir la mobilité de tous les agents

Durant la période d'inter-mandat qui vient de se passer, la question de la mobilité des agents en général et en particulier celle des personnels d'enseignement et d'éducation nous amène à nous réinterroger. En effet, le Conseil d'État a annulé la circulaire sur la mouvement des enseignements et CPE en ce qu'elle instaurait un barème qui ne respectait pas les priorités légales prévues à l'article 60 de la loi de 1984 (séparation conjoint, handicap, emploi supprimé). La loi déontologie d'avril 2016 a introduit la possibilité de barème pour tous les corps.

La priorité du corps doit-elle demeurer une priorité, même supplétive ? Si oui, des dérogations sont-elles pertinentes, possibles, par exemple lorsqu'un enseignant PLPA en situation de handicap postule sur un poste PCEA ou inversement ? Dans certains cas, faut-il tempérer le principe ? Le titulaire est-il prioritaire sur le stagiaire ? Comment combattre la règle « des trois années » imposées par l'administration pour certains personnels notamment ATLS, revenant de fait à l'instauration par l'employeur, sinon de droit, mais de fait, d'une priorité remettant éventuellement en cause les priorités légales ?

La mobilité dans la fonction publique territoriale est régie par les mêmes principes que ceux de la FPE mais les pratiques de nombreuses collectivités comme le « mouvement au fil de l'eau », les recrutements extérieurs... constituent autant d'entraves à la réalité du droit à la mobilité pour les ATTE de nos établissements.

Comment le Snetap-FSU, avec le SNUTER et la FSU, peut-il intervenir pour garantir les droits de ces agents ?

6. L'action sociale

Divers rapports et lettres de mission envisagent une mutualisation des ressources de l'action sociale de proximité (restauration collective) au niveau des DDI – Directions Départementales Interministérielles.

Ces projets se tiendront-ils là, ou bien peut-il émerger la perspective d'une égalité de toutes les prestations d'action sociale entre tous les personnels quels que soient leurs ministères d'appartenance ? Les personnels relevant du champ de syndicalisation du Snetap-FSU seraient-ils concernés par de telles évolutions ? Que connaît-on de leur accès aux prestations de l'ensemble de l'action sociale par rapport aux personnels ne relevant pas de l'enseignement agricole ? Et notamment que connaît-on de ce qu'il en est pour les prestations de l'ASMA nationale et des ASMA Départementales ? Quelles orientations souhaitons-nous prendre ?

