

Secteur Vie Syndicale
Lutter contre les discriminations en raison de l'activité syndicale au travail
Défense individuelle, lutte collective !

5 **Un constat partagé**

Si le diagnostic de discrimination dont est victime un.e adhérent.e syndical.e ou un.e représentant.e des personnels peut être difficile à poser individuellement et collectivement, force est de constater d'une part que le ressenti de discrimination syndicale est fort dans l'enseignement agricole public comme le montre le baromètre social mis en place depuis 2017 (23 % des agents des EPL se disent victimes de discrimination en raison de leur activité syndicale contre 13 % dans l'ensemble de la Fonction Publique) et d'autre part que la discrimination motivée par des raisons de nature syndicale constitue chaque année l'une des premières causes de la saisine de cellule de signalement des situations de discrimination et de harcèlement mise en place par le ministère de l'Agriculture depuis 2018.

15 Depuis des années, le SNETAP-FSU accompagne des représentant.es des personnels dans leurs démarches pour dénoncer ces faits, les faire reconnaître et obtenir réparation, le cas échéant. Ces démarches individuelles d'accompagnement ne sont plus aujourd'hui suffisantes au regard de la persistance de telles pratiques dans nos établissements et à un moment où le développement du Neo-management public, le renforcement des autorités de proximité, la place croissante des appréciations « du mérite » prennent de l'ampleur dans le cadre de la Loi de Transformation de la Fonction Publique de 2019. Cette discrimination peut prendre plusieurs formes, directes, indirectes, insidieuses. Elle ne vient pas exclusivement de la hiérarchie, à l'occasion de procédures RH, elle peut aussi s'exercer entre pair.es. En effet, les représentant.es des personnels, acteur.rices impliquées dans leur établissement, sont très souvent perçu.es comme des « lanceur.euses d'alerte » voire des « aiguillons » qui pointent, dénoncent les situations de dégradations des conditions de travail, de baisse de DGH... mais elles peuvent également apparaître comme des « oiseaux de mauvaise augure », « empêcheur.ses » de déréglementer en local...

20 **Un plan d'action pour lutter contre la « discrimination syndicale » et promouvoir un véritable dialogue social**

Ce constat amène le SNETAP-FSU à mettre en place un plan d'action pour lutter contre ces discriminations syndicales avec 2 axes.

35 → **Axe 1 : repérer les situations de discrimination syndicale le plus précocement possible**

40 * *action 1 : objectiver le ressenti* : mandater le secteur Vie Syndicale pour mesurer ce ressenti de discrimination et sa réalité à travers une enquête auprès des adhérent.es et des représentant.es des personnels ;

45 * *action 2 : lutter contre toutes les formes insidieuses de la discrimination et organiser un dispositif de repérage (avec indicateurs précis) et d'accompagnement* d'adhérent.es ou de représentant.es victimes de telles discriminations dans toutes les procédures y compris judiciaires ; son objectif doit être un repérage le plus précoce possible.

50 * *action 3 : mandater le secteur national « syndicalisme et formation syndicale »* pour mettre en place une formation adressée aux représentant.es des personnels et aux bureaux des sections locales pour identifier, prévenir et traiter les situations de discrimination. L'objectif de cette formation est aussi de renforcer le collectif au sein d'une section locale, par exemple, pour éviter tout isolement, propice à un engrenage discriminatoire d'un.e RP ;

55 * *action 4 : sanctionner les auteur.es de discrimination* : exiger du MAA le respect de la réglementation par un suivi et un contrôle strict dès qu'une alerte est faite ainsi que le déclenchement de procédures disciplinaires quand les faits de discrimination sont établis.

60 → **Axe 2 : prévenir la discrimination de nature syndicale en promouvant réellement une « culture du dialogue social »**

60 Pourquoi ? La qualité du dialogue social est intimement liée à la perception par les agent.es de son utilité. On peut définir le « dialogue social » par sa finalité (en l'espérant partagée par tous ses acteur.rices) comme un ensemble de relations, d'échanges permettant aux représentant.es des personnels de constituer un contrepoids au sein de l'organisation pour enrichir le processus de décision en vue de la défense de l'intérêt général, du service public et l'amélioration des conditions de travail des agent.es dans l'exercice de leurs missions.

65 Pour les représentant.es, cela implique donc la reconnaissance par l'employeur de leur légitimité, de leur représentativité et de leur capacité à porter des remontées du terrain et des agent.es qu'ils.elles représentent. Cette « culture du dialogue social » ne se décrète pas mais se construit :

75 * *action 5 : former tous les personnels pour lutter contre une « culture de la défiance » du « dialogue social »* en exigeant des employeurs (MAA, EPL, Conseil Régional) l'intégration dans tous les dispositifs de formation (de ceux dédiés aux « prises de postes » à ceux s'adressant spécifiquement aux encadrant.es), d'un véritable module de formation consacré aux droits syndicaux des agent.es, aux relations sociales, au rôle des représentant.es des personnels ;

80 * *action 6 : garantir le libre exercice de tous les droits syndicaux* des agent.es (HMI, ASA...) et des représentant.es des personnels (dispense de service...), autant de moyens mis au service du « dialogue social » par les employeurs ;

85 * *action 7 : reconnaître les acquis de l'expérience syndicale* : cette reconnaissance est inscrite dans les textes réglementaires depuis 2017. Elle a été mise en place justement dans le cadre de la nécessaire lutte contre la discrimination en raison de l'appartenance syndicale ou l'exercice d'un mandat syndical .

85 **Mandat d'étude : Comment reconnaître l'acquisition de compétences professionnelles par l'expérience syndicale ?**

90 Inscrite depuis 2017 dans la réglementation, cette reconnaissance ne se met en place qu'incomplètement. Les textes réglementaires encadrent clairement la situation des représentant.es disposant d'une dispense de service d'au moins 70 % pour qui depuis 2017, c'est la position de notre fédération qui s'est imposée dans les textes réglementaires avec un avancement « sur la base de l'avancement moyen des agents ». Mais le pouvoir discrétionnaire de l'employeur demeure pour la très grande majorité des RP lorsqu'il s'agit d'agent.es contractuel.les et même pour des titulaires pour un changement de corps.

95 Le rôle de l'employeur est donc essentiel pour, d'une part, permettre effectivement à des représentant.es des personnels de suivre un tel dispositif de formation continue, de VAE (prise en charge financière, autorisations d'absence, bilan de compétence, dispositifs de conseil et d'accompagnement, équivalence pour dispense d'épreuve au concours, accès aux concours internes...) et d'autre part, intégrer l'acquisition de ces compétences professionnelles validées dans les critères d'évaluation de la valeur professionnelle des agent.es (entretien professionnel, Rendez-Vous de Carrière...).

100 Relativement récente (décret 2017), cette reconnaissance de l'acquis d'expérience de l'activité syndicale peut être, en étant étroitement associée à une promotion du dialogue social, un outil pour valoriser le rôle des représentant.es des personnels. L'Assemblée mandate le SNETAP-FSU pour conduire une étude approfondie sur cette question afin d'adopter des orientations précises lors du prochain congrès ordinaire de notre organisation.