



Syndicat National de l'Enseignement Technique Agricole Public

Fédération Syndicale Unitaire

snetap@snetap-fsu.fr

CONGRES D'ARRAS 9-12 AVRIL 2014 PROBLEMATIQUES SECTEUR CORPORATIF

I - Lutte contre la précarité, priorité d'action du Snetap

a) Mettre fin à la précarité

- Quelles revendications précises pour améliorer la loi Sauvadet du 12 mars 2012 et en particulier, en ce qui concerne les critères d'éligibilité ?
- Comment faire pour que soit instauré un plan de titularisation à la hauteur de la résorption de la précarité dans l'EAP ? Quelles actions mettre en œuvre ?
- Comment agir pour que la Fonction Publique soit servie, par principe et dans les faits, par des fonctionnaires ? (contrats à 70%)
- Quelle revendication pour la titularisation des agents des CFAA-CFPPA dont les missions et les financements ne sont pas/plus du seul ressort de l'Etat ?

b) Défendre les droits des agents contractuels

- Quelle protection et quels droits sociaux pour les agents contractuels ? Comment défendre les non titulaires, assujettis aux mêmes conditions de travail, afin qu'ils puissent obtenir l'égalité de ces droits avec les fonctionnaires ?
- Comment permettre aux agents contractuels de se requalifier afin de pouvoir passer les concours (enseignants en particulier, depuis l'exigence du master.) : quel droit effectif à la formation professionnelle, à la VAE,?

II - Les salaires

- Quelle argumentation aujourd'hui pour demander une revalorisation salariale ?
- Augmenter le point d'indice pour tous ?
- Quel éventail de salaire est-il acceptable dans la société et particulièrement dans la Fonction Publique ?
- Le traitement des fonctionnaires a-t-il un rapport avec la reconnaissance et l'utilité sociales ?
- Les fonctionnaires sont-ils favorisés du point de vue de leur rémunération, par rapport à leur niveau de qualification, par rapport à leur temps et conditions de travail, leurs missions et les compétences nécessaires, par rapport à leurs responsabilités ?
- Quelles exigences à affirmer dans le chantier de refonte des grilles de la Fonction Publique ?
- Quelle progression de carrière pour tous dans nos métiers ? Les concours internes, les examens professionnels sont-ils en fréquence et en nombre de postes suffisants ? Le GRAF (Grade à Accès Fonctionnel) est-il le moyen d'améliorer la progression de carrière des agents de catégorie A (attachés, enseignants,.....?) dans un contexte de rallongement des années de vie au travail ?
- Pour les enseignants pour lesquels est exigé aujourd'hui le niveau bac + 5 : cela correspond-il toujours à la catégorie A type ? Le niveau de qualification de la catégorie A aurait-il de fait augmenté ? Serait-ce aussi la justification de la catégorie A- octroyée aux personnels infirmiers ? Comment obtenir la catégorie A-type pour eux ?
- La catégorie C actuelle (toute filière confondue) a-t-elle encore une justification au vu des missions et des tâches qui lui sont effectivement confiées aujourd'hui ?



- Comment reprendre les négociations à la DGER sur la partie II du protocole CFAA-CFPPA et en particulier sur les rémunérations ("rémunération envisageable en fin de parcours professionnel".) afin que les agents des CFAA-CFPPA ne stagnent pas au même indice toute leur carrière ?

- L'indemnitaire est-il un salaire ? Est-il un levier d'augmentation salariale ? Est-il un moyen de la reconnaissance des compétences mises en œuvre dans le travail ? Est-il le moyen d'accroître la qualité du service au public ?

- Quels moyens syndicaux mettre en œuvre pour permettre l'égalité de traitement et sa pérennité dans la rémunération et les parcours professionnels des ATE dispersés aujourd'hui dans des régions aux politiques indemnitaires et de carrières très différentes ?

- Les salaires masculins et féminins sont-ils égaux au ministère de l'agriculture ?

- Si égalité des salaires, correspond-elle à une égalité des tâches entre femmes et hommes ?

III - Les conditions de travail

* On parle aujourd'hui de «la valeur travail» : notre organisation syndicale est-elle en accord avec cela ou avec l'idée que le travail peut être porteur de valeurs mais qu'il n'est pas une valeur en soi ?

Travailler est-il normal ? Travailler est-il courageux ? Est-il normal de devoir être courageux pour travailler ?

Le travail est-il le lieu où s'épanouir ?

* Les outils technologiques : Quels usages dans l'Enseignement Agricole Public ?

- Entre les différents acteurs de l'Ecole : entre les agents eux-mêmes, pairs ou hiérarchie (Conférences de sites, d'EPL, Conférences educagri, courriels individuels,), vers l'extérieur (élèves, apprentis, stagiaires ; familles ...) par les cahiers de classe, les relevés de notes, les cours en ligne, la correction numérique des copies,.....

Les relations entre l'ensemble de ces acteurs ont-elles évolué ? Les places de chacun sont-elles susceptibles de se transformer ? Peut-on penser qu'elles le feront ?

- Quelle relation avec le temps de travail et le moment du travail (dans la journée, dans la semaine, durant les périodes de congés,...) ? Et aussi, le corollaire : quelle localisation du travail ? Tout lieu est-il un lieu de travail ?

- Quelle responsabilité (assurance, achat, location, ...) des locaux, des outils, des fluides ?

- Quelle propriété intellectuelle des contenus (séquences pédagogiques, cours, devoirs,) ?

- La transparence, l'immédiateté : quelles conséquences sur les conditions de travail, sur celui qui travaille, sur la qualité de son travail ?

- Ces outils apportent-ils une aide dans le travail (Administratifs, Techniciens, Personnel Infirmier, Enseignants, Vie Scolaire, Directions,), permettent-ils de rendre des tâches plus simples, plus rapides à exécuter ?

- Le télétravail :

Quels usages ? Pour quels avantages, quels inconvénients (pour l'agent, pour l'usager, pour le service au public, ...) ?

Quelle appartenance à l'équipe de travail, au collectif ? Est-ce une remise en cause des relations de travail ? Du rapport hiérarchique ?

* La distance géographique (EPL multi-sites, enseignement supérieur fusionné, CFAA et CFPPA départementaux, voire régionaux, ...) : quelles conséquences sur l'organisation du travail ? quelles relations professionnelles entre pairs, avec la hiérarchie ? Quelle démocratie des instances représentatives (conseil de centre, conseil intérieur, conseil d'administration, ...) ?

* La multiplication et l'empilement des niveaux hiérarchiques : responsable de site, directeur de centre, directeur de l'EPL, proviseur, direction des ressources humaines du conseil régional, représentation politique du conseil régional, conseil de l'éducation et de la formation, direction régionale de l'agriculture, direction générale de l'enseignement et de la recherche, secrétariat général du ministère, constituent-elles une amélioration de l'encadrement ? Est-ce la garantie que l'agent (quelle que soit sa place dans la hiérarchie) pourra se sentir reconnu ? Y a-t-il un risque de remise en cause de la hiérarchie de l'EPL nommée par l'Etat ? Quelles conséquences a pour les ATE la situation de double hiérarchie (conditions de travail, évaluation,) ?

* Le temps de travail : Quelle est l'évolution du temps de travail pour tous ?

- Quel est a été, quel est, et que devrait être l'impact de la loi sur les 35 h ?



- Quelles sont pour les enseignants (lycée, CFAA-CFPPA) les conséquences de la réduction du nombre d'heures de cours par formation ? Les conséquences de l'obligation de construire dans chaque établissement, une partie des enseignements (modules, pluridisciplinarité, individualisation, heures non affectées, module M 11,)?
- Quelles revendications porter dans le chantier sur le métier enseignant au vu des transformations du métier ?
- Quelles missions des ATLS ont-elles évolué ? Certaines ont-elles disparu, d'autres ont-elles apparues ou ont-elles pris de l'importance ? Quels moyens ont-ils été mis en œuvre pour accompagner ces évolutions ?
- Quel impact a sur les agents la nécessité de défendre leur outil de travail soumis à la concurrence par notre ministère (forums, salons, journées Portes Ouvertes,)?
- Quel impact (en temps et en tâches) a sur les personnels la nécessité de gérer des publics de plus en plus en décalage avec la notion de contrainte, de plus en plus en difficultés sociales, sans personnel adapté (Co-Psy, assistants sociaux, personnels infirmiers, ...)?
- Quel impact a pour la communauté éducative l'accueil et l'intégration des élèves handicapés ? Des formations sont-elles nécessaires pour cette mission ? D'autres personnels sont-ils indispensables pour encadrer ces élèves tant pour le suivi de leur handicap que pour l'aide scolaire ? (enseignants spécialisés en complément par exemple,.....)

* La santé au travail : Comment la préserver dans un contexte où toutes les pressions se sont accentuées (manque de personnel, rapport à l'Ecole pour les élèves et les familles plus exigeant, situation sociale générale,)?

Quelles difficultés ou dangers peuvent l'atteindre ? Quels dispositifs d'alerte (intérêts et limites) ? Quelles procédures mettre en œuvre ? Les CHSCT peuvent-ils jouer leur rôle ? Sont-ils un outil véritable de protection des agents ? Dans tous les cas, quelles améliorations apporter dans leur fonctionnement ?

Quelle/s condition/s mettre en œuvre pour que les assistants de prévention puissent pleinement jouer leur rôle au sein de l'établissement (décharge horaire, moyens, reconnaissance particulière,)? La situation actuelle est-elle satisfaisante ?

Les infirmières scolaires et conseillères de santé ont-elles un rôle à jouer pour les agents ? Si oui, en ont-elles la possibilité réglementaire, effective, ...?

Des médecins du travail, des assistants sociaux plus nombreux sont-ils nécessaires ?

* Les agents travailleurs handicapés : Leur place est-elle reconnue ?

- Tout est-il mis en œuvre pour leur permettre de travailler dans les conditions en rapport avec leur handicap ? Pour que l'ensemble du service fonctionne dans de bonnes conditions pour tous ? L'agent handicapé est-il un agent à part entière ? Les personnels de direction sont-ils assez formés/informés sur leurs obligations envers un travailleur handicapé et sur les droits de ceux-ci ?

- Quelles revendications statutaires porter pour les Auxiliaires de Vie Professionnelle (et Auxiliaires de Vie Scolaire) ? Comment en attendant, les défendre ? Quelle formation pour ces agents ?

* L'égalité professionnelle Femme/Homme : Les carrières des femmes sont-elles les mêmes dans la Fonction Publique que celles des hommes ? Si non, comment y remédier ?

Comment mettre réellement en œuvre "Salaire égal à travail de valeur égale" ? Comment faire reconnaître la valeur égale des filières technique et administrative ? Comment faire admettre l'égalité de valeur des missions des infirmières scolaires conseillères de santé et des infirmières hospitalières ? Comment faire admettre la qualification indispensable, la diversité des tâches, et la multiplicité des compétences à mettre en œuvre du métier enseignant ?

IV - L'évaluation des personnels

- Évaluer pour noter, quantifier, comparer, soupeser, sanctionner ? Ou évaluer pour conseiller, soutenir, accompagner, faire progresser ?

- Évaluer pour trier, hiérarchiser, séparer, rejeter, contraindre, faire pression ? Ou évaluer pour l'évolution professionnelle de l'agent, pour le tirer vers le haut, pour l'amener à évoluer, à mieux comprendre son métier, à en appréhender les différentes facettes, voire à aller vers d'autres horizons s'il le souhaite ?

- L'évaluation des personnels peut-elle être autre chose qu'une compétition entre eux où il n'est même pas certain que le meilleur gagne ? L'évaluation, c'est pour se mesurer à soi-même ? Se comparer aux



autres ? Être comparé aux autres ?

- Est-il légitime de considérer que pour un meilleur service public, le travail en collectif ne nécessite pas de couronner un individu au détriment des autres mais au contraire de permettre le plus possible à chacun de s'épanouir personnellement dans son métier, sa fonction, et cela dans un cadre collectif ?

- L'évaluation des personnels assure-t-elle la qualité du service public rendu ? L'évaluation du travail d'un service dans son ensemble serait-il préférable ?

- Évaluer un enseignant, sur sa manière d'être dans l'établissement et sur ses activités hors enseignement ? Ou sur son travail dans la classe ? Sur ces deux facettes de son métier ?

- L'évaluation peut-elle, doit-elle, être un support à l'avancement ?

- Le rôle des IGAPS est-il utile ? Apporte-t-il une plus-value dans la compréhension de la communauté de travail, son fonctionnement, sa régulation ? L'IGAPS est-il une aide pour les agents pour évoluer, s'améliorer, mieux travailler collectivement ?

- Le rôle des CAP doit-il être réaffirmé ? Pour l'évaluation ? Pour les mutations ? Si oui, comment permettre aux représentants des personnels de jouer pleinement leur rôle ? Quelle connaissance du corps, des carrières des agents est-il nécessaire aux commissaires paritaires afin qu'ils puissent jouer pleinement leur rôle ?

- Les postes à profil ne sont-ils pas un danger pour l'égalité entre les agents ? Ne sont-ils pas en contradiction avec l'organisation et la réglementation des corps de la fonction publique ? Si oui, comment défendre la réglementation actuelle ?

- La "règle des 3 ans" (ou plutôt la procédure de mobilité mise en place unilatéralement par le service des ressources humaines pour les seuls ATLS.) dans un poste est-elle un moyen d'un meilleur fonctionnement du service public ? Si non, comment la faire disparaître ?

- Les critères actuels de mutation des enseignants et des CPE sont-ils garants de l'égalité entre tous les personnels ? Faut-il des critères particuliers pour les départements d'outre-mer ? Pour la Corse ?

- L'organisation des mutations des ATLS se fait-elle dans la transparence et l'égalité entre les agents ? Si non quelles procédures, quels critères revendiquer pour y parvenir ?

V - La diversification des carrières

Il s'agit ici de «seconde carrière», de «mobilité d'activités professionnelles», ou d'un "autre métier pour une autre vie professionnelle».

- La diversification des carrières, est-ce pour tout le monde ? Est-ce quand on veut ? Ou est-ce quand l'administration le décide ?

- Quelles procédures mettre en œuvre pour permettre à chacun d'imaginer en amont la possibilité d'autre chose ? Comment organiser pour tous la perspective d'une carrière diversifiée ?

- Changer de métier parce qu'on est en souffrance et changer de métier pour le seul plaisir de faire autre chose, est-ce différent, est-ce la même chose ?

- Quelles dispositions prendre pour que chaque agent puisse penser à un éventuel changement de carrière autrement qu'en terme d'échec ou d'incapacité ?

- S'il est trop tard, comment protéger l'agent ?

- Dans tous les cas, comment l'aider à se réorienter ?

- Est-ce l'IGAPS qui en décide ?

- Est-ce l'agent ?

- Quel est le rôle de l'inspection ?

- Quel est le rôle de la CAP ?

- Quel est le rôle du médecin du travail ?

- Comment organiser la réorientation ? Quel accompagnement ?

- Quelle formation continue ? Quel financement ? Le Droit Individuel à la Formation (DIF) (ou Compte Personnel Formation (CPF)) est-il un outil suffisant ? Est-il un véritable outil égalitaire et transparent au service des agents ? Les congés formation, les congés mobilité ont-ils encore leur raison d'être ? Y en a-t-il en nombre suffisant ? Faut-il créer un congé mobilité dans la Fonction Publique Territoriale ?

- Changer de fonction publique ? Quitter la fonction publique ? (pour toutes les catégories et tous les métiers) ? Pouvoir faire ensuite le parcours en sens inverse ?

