

l'enseignement agricole



Rapport d'activité

Hyères 2009 - Melle 2011

26^e congrès du SNETAP





ÉDITO

Ce numéro est imprimé sur papier 100 % recyclé en France.



L'Enseignement Agricole
est la revue du Syndicat National de l'Enseignement Technique Agricole Public
251, rue de Vaugirard
75732 PARIS Cedex 15
Tél. : 01 49 55 84 42
Fax : 01 49 55 43 83
www.snetap-fsu.fr
snetap@snetap-fsu.fr

Responsable de la publication :
Jean-Marie Le Boiteux

Coordonnateur de la publication :
Francis Gaillard

Equipe de coordination :
Hélène Huet, Isabelle Couturier

Maquette, mise en page et impression :
Impressions J.-M. Bordessoules - BP 42
17413 SAINT-JEAN-D'ANGÉLY Cedex

Dépôt légal : mars 2011
CCP 995-94 K Paris

Commission paritaire des papiers de presse 0613 5 06513

Analyse générale

Une crise mondiale, financière, économique et sociale.....	3
Les politiques éducatives.....	4
De Hyères (2009) à Melle (2011), les combats du Snetap.....	5
Conclusions.....	6

Rapport d'activité politique scolaire

Le 5 ^e schéma, un démantèlement confirmé de l'EAP.....	7
Le Pacte renouvelé.....	9
Indécence des budgets, conséquences sur structures et les restructurations.....	11
Contrat de Plan Régional de Développement des Formations.....	12
La laïcité : une valeur particulièrement mise à mal.....	12
Incidences sur l'outil syndical des réformes structurelles de l'Etat.....	12

Rapport d'activité corporatif

Refus de la précarité et de la contractualisation de la fonction publique.....	14
Opposition à la casse des statuts de la fonction publique.....	17
Combat contre la mise en œuvre de l'insécurité sociale.....	21

Rapport d'activité pédagogie & vie scolaire

Une politique destructrice du service public d'éducation.....	24
Masteristion : l'aveu d'un échec que l'administration se refuse de faire.....	24
Rénovation de la voie professionnelle : une marche forcée.....	25
Rénovation des BTS : le démantèlement.....	26
Réforme du lycée : abandon de nos spécificités.....	27
Modalités de délivrance des diplômes : absence de réflexion pédagogique.....	27
Vie scolaire : le SNETAP force de proposition.....	28
Des groupes de travail pour une meilleure expertise.....	29
Transport des élèves : ça n'avance toujours pas.....	29
La formation des personnels au point mort.....	30

Rapport d'activité vie syndicale

Assumer nos mandats d'action dans une optique de convergence des luttes.....	31
Les rouages du SNETAP.....	35
Représentativité et vie syndicale.....	42

Rapport financier

Commentaires généraux sur les deux exercices.....	45
Un nouveau contexte réglementaire.....	46
Comptes de trésorerie.....	47

Vote sur les rapports d'activité et financier

Election des secrétaires catégoriels.....	48
---	----

Analyse générale

En 2 ans, un contexte mondial et national qui s'est aggravé

Une crise mondiale, financière, économique et sociale

Le congrès d'Hyères, en mai 2009, s'ouvrait dans un contexte de crise économique et financière qui secouait depuis des mois la planète toute entière. Depuis, les interventions des Etats, sous l'égide du Fonds Monétaire International (FMI), ont renfloué les milieux financiers, à coups de milliards distribués aux banques. Mais les conséquences de ces crises à répétition sur la grande majorité des populations du monde sont, quant à elles, demeurées intactes. Et les crises sociales et écologiques qu'elles engendrent sont la démonstration des échecs du capitalisme et de la concurrence « libre et non faussée » sacralisée que l'on nous impose depuis des décennies et qui est même aujourd'hui durablement gravée dans la constitution européenne, pourtant majoritairement rejetée par les Français.

Parallèlement ce sont aux peuples que l'on en fait payer le prix : les services publics, les protections sociales, les solidarités, qui doivent permettre une plus juste répartition des richesses, sont la cible des agressions les plus violentes.

En attaquant sur tous les fronts tous les mécanismes de protections

sociales (Retraites, sécurité sociale, services publics (éducation, santé, justice,...) ce sont les populations déjà fragiles qui sont les principales victimes de ces politiques.

Dans un 21^e siècle qui aurait dû voir l'humanité progresser, c'est au contraire la misère qui s'étend et s'accroît. Et les grands bénéficiaires de ces crises sont les milieux financiers qui s'accaparent la majeure partie de la richesse. Les écarts se creusent ainsi de plus en plus.

Pendant ce temps, en Europe en général, et en France en particulier, les gouvernements, parfois complices de certains des dirigeants africains, mettent en œuvre dans leur propre pays des politiques qui creusent encore ces écarts.

Les plans d'austérité qui ont été imposés par exemple en Grèce ou en Irlande au nom de la résorption des déficits publics font payer au peuple qui n'en est pas responsable, les conséquences d'un libéralisme débridé.

Rien d'étonnant dès lors qu'en Tunisie, en Egypte, en Lybie, en Algérie, au Yémen ... un peu partout les peuples se soulèvent.

Derrière l'exigence de plus de démocratie, c'est aussi contre la pauvreté et pour une autre répartition des richesses que les salariés et les jeunes de ces pays ont investi la rue et parfois contraint pacifiquement leurs gouvernants à les entendre.

Partout dans le monde, y compris dans les démocraties, les peuples expriment leur aspiration à plus de justice sociale.

Le SNETAP, avec la FSU a manifesté sa solidarité avec les travailleurs et la jeunesse de ces pays et leur juste révolte. Il a, à chaque fois condamné l'usage de la force et de la violence pour réprimer ces manifestations.

La situation en France

Les politiques conduites en France, principalement depuis 2007, mais qui prolongeaient des politiques préalablement mises en œuvre, ont conduit non seulement à détruire l'emploi, mais aussi à le précariser. Le chômage, malgré quelques accalmies très temporaires, a continué à progresser structurellement. Plus grave, c'est le chômage des jeunes (donc de l'avenir) et celui de longue durée (générateur de grande précarité) qui se développent, et ce sont donc ces populations qui payent le plus lourd tribut.

La loi TEPA (Travail, Emploi, Pouvoir d'Achat) a été fortement critiquée, à juste titre pour les cadeaux fiscaux qu'elle attribuait aux plus riches et pour les ressources dont elle privait l'Etat, et par là même les services publics. Mais dans les faits la pression sur les salaires s'est faite de plus en plus forte et leur blocage dans la fonction publique pour les années 2011 à 2013 a conduit les employeurs privés à suivre la même voie. Dans le même temps, l'envolée des prix de certains produits de première nécessité, et ces dernières semaines des produits pétroliers a fortement dégradé le pouvoir d'achat des salariés. Parallèlement, l'exonération de charges sociales sur les heures supplémentaires (en même temps que le déplafonnement de leur nombre) a conduit les salariés à travailler plus (pour ne pas gagner plus) en lieu et place de créations d'emplois.

Cette politique a été très fortement combattue et le gouvernement qui l'a conduite connaît une impopularité historique. Pour autant, ce même gouvernement s'est montré sur tous les plans inflexible, allant même jusqu'à remettre en cause la liberté d'expression et à crimi-

ANALYSE GÉNÉRALE

naliser l'action syndicale. Les poursuites dont ont fait l'objet certains responsables syndicaux pour avoir manifesté publiquement leur opposition au président de la République en témoignent, la violence de la répression à l'égard de jeunes manifestants également. Et au SNETAP aussi des poursuites ont été engagées à l'encontre de militants et de leur action syndicale.

En 2010, après un simulacre de concertation, le Gouvernement a imposé une nouvelle étape de dégradation des retraites. Tout d'abord en confirmant l'allongement des durées de cotisation initié par la loi Fillon de 2003, et surtout par le report des âges de départ. Cette réforme a été imposée contre l'avis de la population française : tout au long des mois de septembre à novembre 2010, l'opinion publique a de manière constante exprimé à 70% son opposition à cette réforme qu'elle considérait comme profondément injuste et incapable de garantir à terme le financement des retraites.

Sans aller jusqu'au mouvement de grève reconductible pour lequel le SNETAP a milité, la mobilisation n'a pas faibli jusqu'à la fin, et les organisations syndicales ont su préserver l'unité sur l'exigence de l'abandon de cette réforme. La stratégie développée par l'intersyndicale n'a cependant pas permis la défense de nos mandats. Le gouvernement est resté inflexible, poussant même la provocation jusqu'à publier la loi le jour même de l'avis du conseil constitutionnel, ou à refuser d'aménager des dispositions particulièrement aberrantes comme les effets de la loi sur les Cessations Progressives d'Activité ou les compte épargne temps.

En France, sur la dernière période, le Gouvernement a maintenu et même accentué sa politique de destruction des services publics et de suppression des emplois publics. Considérant sans doute que le non remplacement d'un départ à la retraite sur deux ne lui permettait pas d'aller assez vite dans ses objectifs, la loi du 3 août 2009, dite loi mobilité accélère encore le départ, au mieux incité, mais bien souvent forcé, des fonctionnaires.

Moins d'emploi public conduit inévitablement à moins de services publics. D'où une accélération des privatisations, avec tous les risques

sociaux, environnementaux, de santé publique que cela fait courir. Ainsi, que penser d'un contrôle sanitaire en abattoir, réalisé par l'abattoir lui-même, qui, lorsqu'il aura à choisir entre rentabilité et principe de précaution, choisira à n'en pas douter la première.

Même les services publics qui le restent en subissent les conséquences. Pour faire fonctionner les mêmes services publics avec des moyens amputés parfois de plus de 30% de leurs moyens, il n'y a pas d'autre solution que de les restructurer.

Et l'on a vu fleurir, ces dernières années un très grand nombre de réformes, toujours menées dans la précipitation, car il fallait suivre le rythme des suppressions d'emploi, et en dépit du bon sens puisque leur seule cohérence était leur capacité à adapter le service public à ce nombre d'emplois en diminution.

Ainsi, la RGPP (Révision Générale des Politiques Publiques) a conduit à fusionner des services, des directions entières (Directions départementales interministérielles (DDI)) qui ont vu se fondre dans des structures sans identité, les services chargés de la vie associative, avec ceux du logement, ou de l'enfance, de la santé animale, de l'hygiène alimentaire, de la protection du consommateur, du droit des femmes, de l'égalité des chances... Où est la logique ? Où est la cohérence ?

Dans l'éducation, toutes les réformes menées depuis 4 ans maintenant n'ont de pédagogiques que le nom. Elles ne visent en fait qu'à réduire le nombre d'heures d'enseignement obligatoire, soit en réduisant le volume total (passage de 4 à 3 ans pour le Bac-pro ou réduction du nombre d'heures hebdomadaires), soit en reportant sur d'autres structures (associations, entreprises, recours à des vacataires, ...) une partie des enseignements. L'individualisation, qui pourrait être un concept intéressant dans un autre cadre, n'est pas mise en œuvre pour adapter les contenus, mais pour réduire les volumes d'enseignements de certains élèves.

L'autre conséquence majeure de cette politique de l'emploi public a été l'explosion de la précarité et ce qui en découle.

Ainsi le statut de la Fonction Publique qui avait été conçu par le

conseil national de la résistance (et amélioré par les lois de 83/84, dites Lois Le Pors) a commencé à voler en éclats. Et avec lui, tout les éléments qui garantissaient l'indépendance et la neutralité des fonctionnaires (recrutement par concours, mobilité, garantie de l'emploi, ...).

Le SNETAP, mandaté depuis le congrès d'Albi (2007) pour envisager des recours devant les conseils de prud'hommes ou les tribunaux administratifs contre le renouvellement abusif de contrats à durée déterminée, a vu son combat couronné de succès par deux jugements en cour d'appel (Orléans et Bourges).

Toutes ces attaques contre le service public ont conduit un certain nombre d'organisations à tenir des états généraux des services publics les 29 et 30 janvier 2011. Le SNETAP y a tenu toute sa place et a contribué à la rédaction et à la diffusion du « Pacte du service public ».

Les politiques éducatives

En matière d'éducation, les dernières années ont été marquées par une vague de réformes sans précédent. Si elles avaient eu pour réelle ambition une amélioration du système éducatif, le SNETAP n'y aurait pas été opposé. Mais toutes les réformes n'avaient d'autre raison d'être que d'accompagner la politique de suppression d'emplois publics, et ne pouvaient donc se traduire que par une dégradation du système. Il en va ainsi de la réforme de la voie professionnelle qui a eu pour effets principaux la suppression d'une année d'études pour des jeunes qui, pour beaucoup en avaient besoin, et par la disparition du BEPA, qui est aujourd'hui un diplôme « fantôme ». La réforme du lycée, avec la diminution des horaires d'enseignements obligatoires au profit d'une prétendue individualisation impossible à réellement mettre en œuvre du fait de l'absence de moyens, nuit gravement à la qualité du diplôme, crée des inégalités entre les établissements, et pour l'enseignement agricole altèrent sa lisibilité.

Censée répondre à une revendication des organisations syndicales, qui souhaitaient que soit reconnu

Rapport d'activité 26^e congrès Melle

au niveau bac+5 leur cursus de formation, la manière dont a été menée la réforme dite de mastérisation témoigne également de cette logique comptable. En allongeant de 2 ans le cursus de formation avant titularisation, le gouvernement s'est exonéré d'une véritable formation aux métiers d'enseignants ou de CPE. Il a ainsi conduit des jeunes à se retrouver en pleine responsabilité dès leur prise de fonction. La première promotion à faire les frais de cette réforme se considère elle-même comme sacrifiée. Le SNETAP a combattu cette réforme et continue demander sa complète remise à plat, tout en cherchant à atténuer dans l'immédiat ses effets les plus néfastes. Ainsi nous avons obtenu un service hebdomadaire de 12 heures pour les stagiaires (et non 18 comme à l'EN) et une décharge de 3 heures pour les conseillers pédagogiques. Mais dans les faits, pas ou peu de formation n'a été dispensée sur les tiers temps libéré, et, pour de nombreux conseillers pédagogiques, la décharge n'a pas été véritablement effective. Par ailleurs, cette élévation des qualifications aurait dû se traduire par une modification des niveaux de rémunération. Or l'augmentation traduite dans les nouvelles grilles de rémunération des enseignants et CPE, d'une part en a écarté la très grande majorité, mais d'autre part est très modeste (environ 1,5 points) et n'a d'effet que sur le tout début de la carrière (au mieux les 7 premières années). C'est peu cher payé et en tous cas loin de compenser les deux années d'études supplémentaires que les futurs enseignants devront se financer. Cette réforme ajoutée à la dégradation des conditions de travail des enseignants a conduit à une très forte diminution du nombre de candidats au concours, et les recrutements futurs risquent de s'avérer problématiques.

De Hyères (2009) à Melle (2011), les combats du Snetap

Le congrès d'Hyères avait lancé au Ministre de l'époque (Michel Barnier) un ultimatum portant sur 3 points :

- Le rétablissement des 75 emplois de contractuels supprimés

- Un moratoire sur les suppressions d'emplois au budget 2010

Dès la semaine suivant le congrès, une délégation intersyndicale (FSU, GGT, Solidaires) a été reçue par la commission des affaires culturelles du Sénat.

Sans réponse à son ultimatum de la part du Ministre, le SNETAP, avec la CGT, Force ouvrière et Sud Rural, a appelé les personnels à manifester le jeudi 11 juin 2009 à Paris. Reçus à cette occasion par le cabinet du Ministre, nos exigences ont reçu de sa part ce jour là une fin de non recevoir. Il ne restait dès lors pas d'autre choix pour le SNETAP que de mettre en œuvre, à contre cœur, mais de manière déterminée, son mandat de blocage des centres d'examen. Ces actions ont démarré dès le lendemain de la manifestation parisienne, à Poitiers, et se sont poursuivies dans les semaines qui ont suivi, avec un inégal succès, à Tours, Rennes, Bourcefranc, Châtillon, Limoges, Romans ...

Comme le gouvernement l'a fait dans d'autres secteurs, le déploiement des forces de l'ordre et les moyens répressifs (dépôts de plaintes, poursuite de militants syndicaux, ...) mis en œuvre ont été disproportionnés.

La fin de l'année scolaire et l'approche des congés n'a pas permis de suffisamment peser pour satisfaire nos revendications. Cependant, la détermination du SNETAP a sans doute constitué un véritable avertissement pour celui qui devait succéder à Michel Barnier, annoncé comme partant pour cause d'élection au Parlement Européen. Elle n'a sans doute pas été étrangère non plus au remplacement du DGER pendant l'été.

Quelques jours après sa nomination au Ministère de l'Agriculture, Bruno Le Maire annonce à une délégation du SNETAP-FSU son intention d'organiser, à l'automne 2009, des assises de l'enseignement agricole Public.

A la fin de l'été, à l'occasion d'une nouvelle audience, il annonce qu'en prélevant sur les autres services du Ministère, il rétablissait 60 ETP (satisfaisant ainsi notre demande de rétablissement des postes de contractuels supprimés), qu'en conséquence il autorisait le dépassement des plafonnements imposés ou le rétablissement de certaines

options supprimées. Aux dires de la DGER cela aurait permis le recrutement de quelques 400 élèves supplémentaires à la rentrée 2009. Il annonce par ailleurs que dans le cadre des négociations budgétaires, il s'emploiera à s'approcher le plus possible du moratoire que nous revendiquons.

Dès ce moment le SNETAP lui signifie que ce moratoire est la condition préalable à notre participation aux assises. C'est la raison pour laquelle, lorsqu'il annonce le 30 septembre 2009, son projet de suppression de 221 emplois à la rentrée 2010, le SNETAP suspend immédiatement sa participation aux assises.

Le bureau national décide alors de réunir le « parlement » du SNETAP (Conseil syndical national plus élu en CAP/CCP) le 10 novembre, date initialement prévue comme étant la clôture officielle des assises. Celle-ci ayant été retardée d'un mois, le SNETAP maintient la réunion de son Parlement, publie 21 propositions et met sur pied un « Comité permanent de défense et de développement de l'enseignement agricole public », réunissant des personnalités politiques du PS, du PCF ou des verts, des syndicalistes FSU, CGT, confédération paysanne, Modéf et des organisations représentant les parents (FCPE) ou les élèves (FIDL).

Le travail auprès des parlementaire, notamment au Sénat et le retentissement suite à la création de ce comité, sensibilise nombre de Sénateurs, qui adoptent, dans la nuit du 1^{er} au 2 décembre, un amendement au projet de budget, rétablissant 150 des 221 emplois prévus à la suppression. Si nous avons protesté qu'ils aient été prélevés sur l'école primaire, le rétablissement de ces emplois permettra à Bruno Le Maire d'annoncer un moratoire sur les suppressions d'emplois à la rentrée 2010 (et non pas sur le budget de toute l'année 2010 comme nous le demandions).

Constatant que la « préservation » partielle de l'enseignement agricole s'était faite au détriment des autres services du Ministère, l'intersyndicale a décidé, au printemps 2010 d'élargir la mobilisation et les revendications à l'ensemble des services. Des occupations de DRAAF sont décidées et l'action est lancée par une opération « die-

in » dans les allées du Salon de l'agriculture le 2 mars 2009. Cette opération a permis d'interpeller le Ministre qui faisait sa visite du Salon ce jour là.

Les opérations d'occupation des DRAAF (Orléans, Toulouse, Montpellier, Rouen, Rennes, Dijon, Marseille, Lyon, Bordeaux et Montpellier) ont finalement contraint le Ministre à organiser des groupes de travail sur la précarité (avec 3 sous groupes : ACEN, agents sur budget et enseignement supérieur), les conditions de travail, le blocage des carrières et les missions du Ministère. Mais ces groupes de travail n'ont à ce jour pas débouché sur de véritables réponses aux revendications exprimées par les personnels. L'année scolaire 2009/2010 s'est clôturée par une journée d'occupation des sites parisiens du Ministère, le 17 juin 2010.

A l'automne 2010, la mobilisation sur les questions budgétaires a été rendue difficile par la bataille

ANALYSE GÉNÉRALE

contre la réforme des retraites qui demandait déjà un investissement militant important.

En tous cas, ces mobilisations n'ont pas permis d'enrayer les suppressions d'emplois, puisque le budget de l'enseignement agricole public a vu à nouveau programmée une vague de suppressions d'emplois à la rentrée 2011 et même un reniement du moratoire annoncé un an auparavant. Alors que le constat n'a pas changé par rapport à l'année précédente, le Sénat n'a pas, cette fois ci, protesté contre ces suppressions d'emplois.

Après l'annonce du projet de budget 2011 et un nouveau cycle de suppression d'emplois, le SNETAP a proposé aux autres organisations syndicales du MAAPRAT de publier un communiqué commun.

En intersyndicale, nous avons également décidé d'organiser des rassemblements et des conférences de presse dans la semaine du 22 au 26 novembre. La faible implication des autres organisations syndicales n'ont pas permis d'organiser beaucoup de ces conférences de presse, et là où elles ont eu lieu le SNETAP s'est retrouvé isolé.

Le 17 novembre, le comité permanent de défense et de développement de l'enseignement agricole public s'est à nouveau réuni au Sénat et a pris la décision :

- D'organiser des « opérations vérité » sur 4 ou 5 sites pour mettre en évidence la situation de l'EAP dans laquelle il a été conduit du fait des politiques budgétaires. Un temps différées, elles devraient avoir lieu tout au long du mois d'avril 2011. Elles ont pour objet d'attirer l'attention du grand public et des élus locaux

- De publier dans la presse une tribune faisant état de la situation de l'EAP. Cette tribune est parue dans le journal « L'Humanité » le 3 mars 2011.

Conclusions

Dans la poursuite des mandats qu'il s'était déjà donnés à l'automne 2007 au congrès d'Albi, le SNETAP a essayé de faire vivre une intersyndicale permanente, tout en restant exigeant sur le contenu de ses propres revendications. Si son affichage a contribué à favoriser la mobilisation, la faire vivre au quotidien a montré aussi ses limites. Le SNETAP, principale (si ce n'est localement souvent unique) force syndicale, a souvent dû gérer seul l'organisation des actions et les mobilisations. De ce fait l'affichage inter-service que nous avons souhaité, au moins à compter de l'automne 2009, a été souvent en deçà de nos ambitions. Par ailleurs, la lourdeur des proces-

sus de concertation et parfois les procès d'intention des uns envers les autres constituent un frein à la mobilisation et en tous cas altèrent la réactivité de l'intersyndicale.

Par ailleurs, dans tous ses combats, le SNETAP a su garder le cap, rester fidèle à ses mandats, consulter régulièrement ses instances (voire l'ensemble de ses adhérents) et les informer de l'avancement des dossiers. En retour, le SNETAP a pu constater régulièrement, à travers les résultats électoraux (CCP des contractuels (10000 électeurs), CAP enseignantes et CPE, élections dans les CTP et CHS régionaux pour les personnels TOS...), que, malgré le peu de résultats des combats engagés, dans le contexte politique actuel, il conservait majoritairement la confiance des personnels.

Enfin, la création du Comité permanent de défense et de développement de l'enseignement agricole public a permis de tisser des liens étroits et durables entre le SNETAP et divers partenaires, politiques ou syndicaux. De ce fait le retentissement dans les médias, s'il reste modeste nationalement, a néanmoins augmenté de façon significative.

Tout ce contexte prépare le terrain des mobilisations futures, notamment en vue des actions que le congrès de Melle décidera.

Rapport d'activité politique scolaire & laïcité

Ce rapport fait à la fois suite aux mandats du congrès d'Hyères et relate aussi de l'actualité, pour partie créée par les actions initiées par le SNETAP-FSU. Le premier chapitre fait le point de la mise en œuvre du 5^e schéma, le second est consacré au Pacte renouvelé. Les troisième, quatrième et cinquième chapitre traitent respectivement des budgets 2010 et 2011 et de leurs incidences, du contrat de plan régional des formations et de la laïcité. Le dernier chapitre tente de faire le point sur la décentralisation et la déconcentration et des conséquences sur l'activité syndicale.

Le 5^e schéma, un démantèlement confirmé de l'EAP

N'en déplaise aux organisations (organisations syndicales représentatives des personnels et de parents) qui ont pu penser, que dans les réformes qu'elles ont soutenues, davantage d'attention serait apporté à chacun des élèves et qui ont donc approuvé ce 5^e Schéma National Prévisionnel des Formations, elles en sont pour leurs frais. Les trois axes principaux développés à savoir : l'individualisation de la formation, la contractualisation des parcours et l'autonomie des établissements, ne sont que les axes d'orientations ultra-libérales de démantèlement du service public et d'accompagnement de la politique des suppressions d'emploi public. Le SGEN-CFDT en faisant le constat devant le CTPC de l'augmentation du nombre d'élèves par professeur suite au vote du budget 2010, confirmait ainsi ce que le SNETAP

a combattu dans les objectifs assignés au 5^e schéma véritable épine dorsale aux contre-réformes de la voie professionnelle et du lycée.

Individualisation des parcours : un leurre

L'individualisation des parcours présentée comme une des innovations du 5^e schéma national prévisionnel des formations (SNPF) est hélas un subterfuge visant à l'éclatement du groupe classe ; le SNETAP s'y est opposé parce que l'école, lieu de scolarisation se doit aussi de socialiser les jeunes.

Ceci est d'ailleurs corroboré dans un rapport de l'Inspection Générale Education Nationale (IGEN) sur la réforme du lycée général et technologique, daté du 15 juillet 2002 qui a exposé les limites de l'individualisation de la formation et montré qu'il est illusoire de croire qu'en cassant le groupe-classe, on règle une grande partie des problèmes.

« Ces procédés d'individualisation de la formation entraînent l'émiettement du «groupe classe» sans qu'on ait un jour vraiment étudié quels pouvaient être les effets pédagogiques du fonctionnement en classe entière, des alternances entre le travail en grand groupe et en groupes plus restreints sur les apprentissages des élèves. Enfin, on peut se demander comment cette tendance à l'individualisation des enseignements est cohérente avec l'objectif de socialisation qui est fixé à l'école. »

Cette confusion peut laisser croire que l'application au système éducatif de l'individualisme libéral appliqué à la formation des individus, se traduira par un accroissement d'efficacité. Or, c'est un leurre, une véritable individualisation nécessiterait au contraire un renforcement de l'encadrement éducatif.

Sous couvert de l'individualisation des parcours, l'exécution de cet axe du 5^e schéma n'a d'autres objectifs que :

- de poursuivre les réductions horaires de face à face élève déjà opérées et pour partie compensées par un volume d'heures à gérer par l'établissement. C'est notamment ce que prévoit le projet de référentiel de la classe de seconde professionnelle, dans lequel 120 heures au total (dont 90 heures d'enseignements à l'initiative de l'établissement et 30 heures de soutien) sont laissées à l'appréciation de l'établissement.
- de former à la carte et conduire les élèves et leurs familles à définir leur choix à partir de positionnement portant notamment sur des champs professionnels (voie professionnelle) ou encore des modules "semestrialisés" tels qu'ils étaient prévus dans le projet de réforme du lycée avant qu'il ne soit reporté.
- de conduire les administrations locales (DRAAF et chef d'établissement) à développer des parcours mixés afin de «préserver» disent elles une offre de formation.

Pourtant, l'État «à tous les niveaux» se doit d'organiser la formation de manière homogène sur l'ensemble du territoire. Or, en renvoyant aux établissements, la responsabilité de définir la forme et les contenus des plages d'individualisation et en imposant aux élèves et à leurs familles, le principe de formations à la carte, l'État poursuit son désengagement du système éducatif.

Les financements sont établis sur projets et donnent lieu à une enveloppe d'heures à gérer par l'établissement accompagnée d'une forte recommandation pour le recours au SCA. Inscription figurant dans un document de travail de la DGER relatif à l'accompagnement de la

POLITIQUE SCOLAIRE & LAÏCITÉ

rénovation de la voie professionnelle, alors qu'il n'a aucune valeur réglementaire.

Cette individualisation transfère de fait une responsabilité jusqu'alors assumée collectivement par la famille, l'élève, les équipes pédagogiques et "la Nation" vers la seule responsabilité de l'élève et de sa famille.

L'individualisation telle que le prévoit le 5^e schéma pour la voie professionnelle et telle que le prévoyait le projet contesté de la réforme du lycée devra s'imaginer sous forme de parcours de formation. C'est sur ces principes que repose la rénovation de la voie professionnelle avec la refonte des spécialités des ex-classes de seconde, en 5 champs professionnels de la nouvelle seconde professionnelle. Il appartient désormais à l'élève désireux d'acquiescer un bac pro, de choisir l'établissement où il effectue sa seconde, dans un champ professionnel conforme à l'option du baccalauréat professionnel envisagée. De plus, le parcours de l'élève dans la voie professionnelle, de l'enseignement agricole, pourra s'imaginer sur plusieurs centres ou établissements (Formation Initiale par voie Scolaire/Formation Initiale par Apprentissage, établissements public/public et ou établissements public/privé).

Autonomie et pilotage pédagogique des établissements

L'écriture allégée des référentiels de diplômes écartant les contenus des arrêtés des référentiels que la DGER entend mettre en œuvre au nom d'une plus grande lisibilité de tous, remet considérablement en question le caractère national des diplômes dans la mesure où les contenus sont devenus indicatifs et les niveaux d'exigence non clairement mentionnés.

La DGER renvoie ainsi le contenu à la libre appréciation des établissements développant de gré ou de force une nouvelle étape de l'autonomie que nous refusons catégoriquement parce que les diplômes délivrés dans ces conditions perdront progressivement et irrémédiablement leur caractère national. Le patronat n'attendait-il pas cela pour leur substituer une reconnaissance par les compétences qui ne valent

que pour les postes des entreprises où elles ont été attribuées ? Ceci est un exemple supplémentaire des dérives auxquelles peut mener l'autonomie de l'établissement.

Évidemment, la DGER mesure assez bien les réticences auxquelles vont conduire ces orientations et connaît parfaitement l'attachement du SNETAP à faire vivre la démocratie dans les établissements par l'implication réelle de ses militants dans les instances représentatives existantes (Conseils des centres, Commissions et Conseil d'Administration). Pour contourner cet obstacle des représentants des personnels, la DGER, avec les appuis inconditionnels et anticipés du SGEN-CFDT et du SEA-UNSA, a réussi à instaurer un conseil pédagogique et de la formation, instance nouvelle où la majorité des membres ne sont pas élus par les équipes pédagogiques et dont l'objectif est d'imposer dans les établissements, sous couvert d'expérimentation, toutes les perversités des contre-réformes : mixages des publics, parcours mixés, externalisation de l'encadrement individuel...

Ce déplacement de l'autonomie à l'établissement défini par le conseil de l'éducation et de la formation est une considérable remise en cause de l'autonomie pédagogique assignée par le code rural à chacun des centres constitutifs, la pédagogie étant dorénavant gérée au niveau de l'établissement avec le risque parfois de s'opposer à la liberté pédagogique des enseignants ceux-ci pouvant être écartés de la possibilité de disposer des élèves dans le cadre du soutien personnalisé...

Contractualisation des parcours entre l'établissement l'élève et sa famille

"Le choix par un jeune d'une entrée dans l'enseignement agricole, choix accompagné par sa famille doit conduire à la construction d'un projet qui concrétise son ambition en termes de formation et aussi d'insertion sociale et professionnelle. Dans le cadre de sa politique d'individualisation, l'enseignement agricole expérimente la formalisation et la valorisation de cet engagement entre le jeune, sa famille et l'établissement".

Ce contrat qui n'en porte pas le nom, supposé permettre à l'élève de faire le cursus imaginé, aboutira à ce que celui-ci et sa famille deviennent désormais les seuls responsables de la formation souscrite. Ainsi, l'individualisation fera porter à l'élève ou à sa famille la responsabilité de la réussite ou de l'échec dans son cursus de formation. Les « parcours de formation » tels qu'ils sont envisagés et mis en œuvre, sont contradictoires avec les principes généraux de l'éducation. L'égalité des chances et la responsabilité collective de garantir à chacun de développer sa personnalité, d'élever son niveau de formation sont anéantis par cette contractualisation.

Partenariat, complémentarité des centres et mixité des publics

A la volonté de l'État de poursuivre son désinvestissement dans l'éducation et la formation, s'ajoute le renoncement des autorités académiques à assumer l'organisation de l'enseignement agricole public.

Des partenariats entre des structures internes ou externes aux établissements et même entre établissements publics et privés se développent et les mixages de publics -élèves/étudiants et apprentis et dans une moindre mesure avec les stagiaires de la formation continue- se multiplient avec parfois une complicité passive des personnels. Elle est souvent le fruit de chantage à la pérennité de formation, d'établissement, à l'évitement de mutation dans l'intérêt du service, exercé par la hiérarchie, mais à chaque fois quelque soit la raison ou l'intention, le service public au détour de ces opérations perd de sa crédibilité.

C'est pourquoi, le SNETAP s'oppose ou doit s'opposer à ces différents montages institutionnalisés qui relèvent davantage de bricolages comptables que d'ambitions pédagogiques et éducatives. Les expériences en cours, démontrent que dans les mixages élèves /apprentis ou étudiants/apprentis, le rythme de l'alternance des apprentis prime sur le rythme scolaire, que le code du travail prime sur le code rural ou de l'éducation. Dans les mixages en cours, les élèves et les étudiants sont asservis à des horaires flexibles pouvant aller jusqu'à 35 heu-

Rapport d'activité 26^e congrès Melle

res de face à face en présence des apprentis. Ces horaires infligés sont par ailleurs contradictoires avec les réductions horaires opérées par le gouvernement et au débat initié sur les rythmes scolaires. Demeure le désinvestissement éducatif de l'État comme point convergent à toute cette chaîne de contradictions.

Le SNETAP s'évertue à combattre la complémentarité public-privé en rappelant la nécessité notamment de respecter le droit des familles de pouvoir opter pour un établissement public, quelque soit la filière de formation choisie.

Pourtant des DRAAF dérogent à ces principes, en fermant toutes les classes de 4^e du service public tel est le cas en régions Pays de Loire et en Bretagne ou encore en mixant des formations de BTSA, d'établissements publics de formation initiale avec des formations privées relevant ou non de de l'apprentissage comme en Aquitaine, en région Centre et en Pays de Loire.

La mixité demeure l'un des fers de lance de la DGER et du gouvernement dans son entreprise de destruction du service public de formation initiale scolaire, de transfert de ses responsabilités aux collectivités territoriales et de privatisation rampante de l'école et des formations. Le SNETAP interpelle les conseils régionaux qui après avoir perçu les réductions des dépenses de formation, acceptent de tel projet sans même avoir mesuré la faisabilité pédagogique. Pourtant, après s'être prêtés à ces expériences de mixage formation initiale scolaire et apprentissage privé, des collègues redoutent dorénavant une récupération de la formation par l'apprentissage privé sans autre forme.

Les indicateurs du schéma et indicateurs LOLF

La réorientation libérale de la gouvernance des services publics s'accompagne d'indicateurs dit « de performance ». L'enseignement agricole n'échappe hélas pas à ceux-ci. Il convient cependant de distinguer les indicateurs internes de suivi de la mise en œuvre du 5^e schéma, des externes correspondant essentiellement à des indicateurs LOLF.

Le SNETAP a dénoncé l'amalgame fait par la globalisation des chiffres de l'enseignement agricole

qui ne permettent pas selon lui de vérifier l'efficacité comparée entre les composantes d'une part et entre les différentes modalités de rythme scolaire d'autre part.

D'ailleurs, les bons taux d'insertion professionnelle de l'enseignement agricole sont régulièrement mis en avant sans qu'aucune distinction entre les différentes composantes public et privés, ne soit faite. Pourtant, l'enseignement agricole public se distingue de l'enseignement agricole privé par sa capacité à promouvoir et à insérer scolairement les jeunes.

Or, le SNETAP ne peut obtenir de l'administration ces indications car deux raisons motivent son refus. La première est liée au fait que la DGER entend les objections des représentants des MFR et a retardé pour celles-ci la mise en application des remontés de données, elles n'en sont astreintes que depuis peu via un outil spécifique « DONNAP » équivalent à « libelule ». La deuxième est davantage politique, en effet, il n'est pas jugé nécessaire de diffuser des chiffres qui plaideraient en faveur du public contre le privé.

Ainsi, le SNETAP conscient des nombreuses sorties sans qualification du système « enseignement agricole » revendique depuis plusieurs années de mesurer le taux d'efficacité scolaire. La DGER nous l'a toujours refusé car ce ratio ne fait pas partie des indicateurs LOLF. Alors pourquoi ressortir à la veille de chaque réforme éducative ces 150 000 jeunes qui sortiraient chaque année sans qualification alors qu'il n'y a en contrepartie aucune volonté politique d'en évaluer les causes si ce n'est que de faire le procès de l'école ?

Le SNETAP disposait jusqu'à 2003 de chiffres et d'analyses fournies concernant la rentrée scolaire dès le mois de novembre qui suivait. Aujourd'hui, nous devons attendre l'année scolaire suivante pour découvrir le panorama de la rentrée à N-1. Les ratios auraient ils plus d'importance que les chiffres des effectifs ? Il semble pourtant évident que les effectifs sont des éléments auxquels les parlementaires sont attentifs. Tout autant que le nombre d'élèves refusés à l'entrée de l'EAP au motif plafonnement des effectifs.

Le Pacte renouvelé

Révolté par le sort réservé à l'enseignement agricole public et en l'absence de réponse à l'ultimatum posé au Ministre par le congrès de Hyères, les personnels ont été conduits à bloquer plusieurs centres d'examen en juin et juillet 2009. La détermination des personnels et l'impact de cette action, avait alors conduit le tout nouveau Ministre Bruno Le Maire à mesurer l'état d'exaspération des personnels et à décider des Assises pour l'enseignement agricole public. Sans se faire trop d'illusion sur la portée réelle de ces assises sur le service public de l'enseignement agricole, le SNETAP s'est impliqué dans les groupes de travail, les personnels n'auraient pas compris un boycott à priori par le SNETAP. Cependant, le SNETAP avait conditionné sa participation, à la présentation d'un projet de budget 2010 de nature à lever les profondes inquiétudes.

Le SNETAP a porté ses mandats dans les groupes de travail préparatoires au Assises

Plusieurs groupes de travail composés sur la base des organisations présentes au CNEA - à l'exception des organisations représentatives de l'enseignement privé- fédérations, parents, et organisations syndicales représentatives des personnels du privé - se sont tenus au mois de septembre 2011. Le SNETAP a pu y développer un certain nombre de ses mandats :

- de priorité à donner au service public

Cette revendication est transversale à tout ce qui suit, et devait permettre à l'enseignement agricole de pouvoir offrir aux familles un accès à toutes les formations de l'enseignement agricole, dans ses établissements publics. Il devrait en être ainsi des classes de 4^{ème} et de 3^e de l'enseignement agricole et des filières « services » tant au niveau V qu'au niveau III que l'enseignement agricole public devrait pouvoir offrir sur l'ensemble du territoire national.

- d'arrêt des restructurations

Lors de la rencontre du SNETAP avec Bruno Le Maire en août 2009, le SNETAP a testé les intentions du Ministre au travers

des engagements qu'il était en mesure de prendre. Au delà du rétablissement des 60 emplois, il n'était pas question de participer aux Assises sensées déboucher sur un projet de l'enseignement agricole public et laisser parallèlement l'administration poursuivre les restructurations d'établissement. Par défaut, le Ministre s'est engagé sur un moratoire devant courir sur la durée des Assises. Cette disposition accompagnée d'une moindre suppression d'emplois de personnel administratif a donné un coup de frein aux restructurations. Cependant, depuis la rentrée 2010, des projets ont réapparu telle la fusion des établissements du département de l'Oise avec la disparition du site de Beauvais programmé pour la rentrée 2011 ou encore le projet de suppression du site de Lapalisse dans l'Allier. Une mobilisation déterminée des personnels, a permis de contrecarrer ce projet.

- de distinction des programmes budgétaires entre public et privé

POLITIQUE SCOLAIRE & LAÏCITÉ

S'appuyant sur le débat parlementaire et les amendements votés ainsi que des conditions de l'exécution budgétaire ministérielle, le SNETAP a argumenté de la nécessité de réorganiser différemment dans des programmes budgétaires distincts enseignement agricole public et enseignement agricole privé. Cette demande s'appuyait sur l'obligation particulière faite à l'État à l'égard du service public et de programmes distincts mis en œuvre à l'Éducation Nationale. L'opposition à notre revendication est venue tant du représentant de la DGER que de celui du secrétariat général du MAAP, tout deux évoquant la faible taille de l'Enseignement Agricole et la nécessité de se préserver en interne au MAAP « des souplesses de gestion » permises.

- d'une opposition à la déconcentration réaffirmée

Depuis le premier exercice déconcentré des « évolutions des structures » préparatoire à la rentrée 2006 sous la responsabilité des DRAAF, le SNETAP n'a cessé d'en dénoncer les perversités.

L'absence de culture « académique » des DRAAF, leur implication dans la gestion de plusieurs budgets opérationnels de programme du MAAP et pour certains d'entre eux une personnalisation exacerbée de ce tout nouveau pouvoir acquis, ont conduit à une gestion plus ou moins calamiteuse des préparations de rentrées scolaires successives depuis. La traduction la plus flagrante étant par une notification de la carte scolaire totalement décalée avec le calendrier des inscriptions des élèves et étudiants souhaitant entrer dans l'enseignement agricole public notamment. Deux autres avatars ont fait l'objet d'une insistance du SNETAP, le recul profond de la démocratie sociale, les décisions prises faisant fi des propositions des établissements et de l'inégalité territoriale résultant de ce processus avec notamment des régions dans lesquelles les DRAAF avaient fait le choix d'exclure de l'accès au service public des élèves et leur famille optant pour l'entrée dans les classes de 4^e de l'EAP notamment... Évidemment, ces remarques n'exonèrent aucunement le gouvernement et son administration de leur responsabilité politique dans

les difficultés de gestion quant aux conséquences de la gestion déconcentrée des DRAAF.

De cet ensemble de revendications, les représentants de l'administration ont reconnu la nécessité de réorganiser l'encadrement de la gestion déconcentrée. Pour le reste cela relève de choix politiques pour lesquels ils n'avaient pas mandat pour accepter qu'ils puissent être remis en cause.

L'indigence du projet de budget 2010

Avec l'annonce des 224 suppressions d'emplois d'enseignant et d'administratif faite lors de la présentation de son projet de budget 2010 fin septembre, le Ministre rompait ainsi avec le volontarisme que le SNETAP avait pu lui reconnaître. Le bureau national du SNETAP a alors pris ses responsabilités et a décidé de suspendre sa participation aux Assises et de poursuivre son travail de proposition. Cet acte déterminé du SNETAP a décidé de réunir son parlement le 10 novembre et a donné lieu à la constitution d'un comité permanent de défense et de promotion de l'enseignement agricole public. Ces mobilisations du SNETAP ont contraint le Ministre à s'engager sur un moratoire de suppression d'emplois pour la rentrée 2010.

Vingt et une propositions pour une autre ambition de l'EAP

La réunion du parlement du SNETAP le 10 novembre 2009, date initialement retenue par le Ministre pour clôturer les assises a donné lieu en matinée à une présentation des 21 propositions et à un débat sur les suites à donner à l'action. L'après-midi, un rassemblement a été organisé devant le 78 rue de Varenne suivi par la remise au cabinet du Ministre des « 21 propositions pour une autre ambition » de l'EAP.

Le pacte renouvelé

Le SNETAP avait clairement posé les questions de la priorité à donner au service public d'une part et à la résorption de la précarité d'autre part. Par ses 60 mesures arrêtées par le Ministre, dans son « pacte renouvelé » il ne répondait pas au désarroi des personnels. Sans

entrer dans le détail de toutes les mesures, il semble nécessaire de les regrouper en trois catégories :

- des mesures qui affirment le rôle de l'enseignement agricole public dans la promotion d'une agriculture plus soucieuse du développement durable répondant aux attentes de la société que nous ne pouvons que soutenir même si elles n'entrent pas dans le champ des priorités que nous attendons.

- des mesures qui ne répondent que très partiellement aux revendications du SNETAP. Nous y retrouvons les mesures 13 et 15 qui prévoient l'adoption d'une charte sensée régler certains des dysfonctionnements de la déconcentration et la construction dans chaque région d'un projet pluriannuel pour l'enseignement agricole public. Cette dernière mesure répond à la demande du SNETAP d'un projet régional de l'enseignement agricole public sensé conduire les autorités académiques à organiser le service public d'enseignement agricole en région.

- des mesures que nous assimilons à de la provocation et que le SNETAP ne cessera de combattre telle la mesure 17 qui en structurant les établissements en Pôles de compétence accélère la concurrence déjà existante entre les établissements du service public; la mesure 18 qui donne prétexte à de nouvelles restructurations en imposant par le recours à la Loi l'obligation aux EPLEFPA de disposer de trois centres constitutifs : un lycée, un CFA ou CFPPA et une exploitation ou atelier technologique ; les mesures 50 et 51 toutes deux traduites dans la LMA instaure le conseil de l'éducation et de la formation, instance où la majorité des membres ne sont pas élus par les équipes pédagogiques pour faciliter la mise en place de ce qu'une majorité de collègues refuse telles les mixages de public, les parcours mixés et autres félonies de tous genres. Nous devons cette dernière mesure au demandeur expressé faite par des organisations syndicales ultra-minoritaires tels le SGEN-CFDT et le SEA-UNSA. Quant à la seconde en reconnaissant le droit à l'expérimentation pédagogique de chacun des établissements organise le « dé-tricotage » du groupe classe.

Rapport d'activité 26^e congrès Melle

Sa mise en œuvre

Le Ministre répondant aux nombreuses remarques de la délégation SNETAP à la présentation de son « Pacte renouvelé » avait tenté de la rassurer en lui répondant qu'elle serait associée à sa déclinaison. Cependant, en recourant à la loi de modernisation agricole pour un certain nombre de mesures, il a pris la responsabilité de taire le dialogue social. Il en est ainsi de ces mesures emblématiques les 18, 50 et 51 contraires à la priorité que nous espérions voir accorder au service public et qui s'opposent aux principes fondateurs de l'école républicaine et citoyenne à laquelle aspire les militants et personnels qui s'étaient engagés dans les actions du printemps 2009. Ainsi, le débat mené dans les instances du CTPC et du CNEA de l'automne 2010 n'ont pas permis de déminer le terrain de la déréglementation : le « décret n° 2011-191 du 17 février 2011 relatif à l'enseignement et à la formation professionnelle aux métiers de l'agriculture, de la forêt, de la nature et des territoires » introduisant les conseils de l'éducation et de la formation parmi les instances des EPLEFPA, en est une illustration I. **Par ses amendements**, le SNETAP a obtenu que des représentants élus des personnels soient introduits dans les conseils de l'éducation et de la formation mais, il n'a pu hélas limiter le champ de ses prérogatives. De même le SNETAP a levé un lièvre en dénonçant la disposition introduite de l'établissement de convention donnant la possibilité aux établissements d'établir des conventions avec d'autres établissements sans les limiter aux seuls établissements publics. Ces deux dispositions maintenues dans le décret paru depuis, ont conduit le CSN de janvier 2011, sur proposition du BN, de décider d'un recours devant le conseil d'État.

Le SNETAP-FSU a pu observer par ailleurs que les priorités à donner aux mesures dans leur mise en place ne sont pas les siennes. En effet, le cadrage du plan pluriannuel régional de l'enseignement agricole a pris du retard par rapport au calendrier retenu par le Ministre. Cependant, il appartient aux secrétaires régionaux SNETAP de se saisir de cette inscription dans le Pacte renouvelé du Ministre, pour exiger et obtenir un PREA.

Par ailleurs, le CPRDF donne aussi l'occasion de l'exiger. Par ces temps difficiles, nous ne pouvons faire l'économie de cette petite et relative satisfaction mais beaucoup reste à faire pour que le contenu de ces PREAP corresponde réellement à une véritable ambition pour le service public.

Indécence des budgets et conséquences sur les évolutions des structures et les restructurations

Budget : aucune illusion !

Les actions du printemps 2009 relayée par la pression entretenue par le SNETAP durant l'automne de la même année ont conduit le Ministre, outre le lancement des Assises de l'enseignement agricole public, à s'engager sur un moratoire des suppressions d'emplois pour la rentrée 2010 alors que 221 suppressions d'emplois étaient prévues dans le PLF 2010. Ce moratoire n'a hélas tenu que l'espace d'une rentrée, aucune suite ne lui ayant été donnée au budget 2011. De plus, ce moratoire ayant été rendu possible par un redéploiement interne au plafond d'emplois du MAAP, les suppressions prévues pour la rentrée 2010 ont été remises au budget 2011 et s'ajoutent à la centaine de postes supprimés. Autant dire, que la rentrée 2011 qui cumule toutes les suppressions d'emploi correspondra à une véritable saignée dont les traductions ne vont tarder à se révéler dans les notifications de carte scolaire prises par les DRAAF. Le SNETAP a évidemment dénoncé cette situation sans pour autant obtenir de la majorité parlementaire une quelconque correction dans le vote du budget.

Une régression de la carte scolaire et une nouvelle reprise des restructurations

La rentrée 2009 avec la suppression de l'équivalent de 86 classes concrétisait tant les suppressions d'emplois que la gestion calamiteuse du plafond d'emplois par le MAAP. Cependant, les 60 emplois octroyés par Le Maire pour la ren-

trée 2009 faisant suite à la centaine d'emplois rétablis par Barnier au printemps 2009 ont évité le pire par un relèvement rendu possible des seuils de recrutement. 400 jeunes (principalement des étudiants de BTSA) supplémentaires ont pu être accueillis dans l'EAP. Si la rentrée 2010 a connu une moindre détérioration, l'enseignement agricole public le doit aux actions déterminées du SNETAP-FSU qui a obtenu du Ministre un moratoire sur les suppressions d'emplois. Le bilan présenté par la DGER fait apparaître un solde positif toutefois contesté par des secrétaires régionaux du SNETAP-FSU. Ne disposant plus au niveau national de possibilité pour vérifier, il appartient dorénavant aux secrétaires régionaux d'apporter les rectifications aux tableaux transmis par le secteur PSL sur la seule base des informations arrachées auprès de la DGER. Quant à la rentrée 2011, le bureau national ne prend pas aucun risque pour annoncer des suppressions de classes nombreuses du fait notamment des suppressions d'emplois prévues au budget de cette année et d'un moratoire qui n'aura vécu que le temps d'une rentrée.

Le moratoire sur les restructurations d'établissement aura résisté au delà de la durée des Assises pour se prolonger jusqu'à la rentrée 2010. Depuis septembre 2010 de nouveaux projets impulsés par des autorités académiques sont à l'ordre du jour. Dans les deux cas signalés, les projets visent soit la suppression de site ou la fusion d'établissements. La mobilisation menée par les personnels de l'établissement de Lapalisse, relayée par les secrétariats régional et général du SNETAP-FSU a conduit l'administration régionale à renoncer en tout cas momentanément à ses intentions. En revanche, en Picardie, l'isolement de collègues dans la lutte contre la fermeture de leur établissement et l'arrosage par l'adjonction d'au moins une filière supplémentaire sur l'établissement devenu support de l'EPL départemental a été fatale au site de Beauvais. Quant au site de Ribécourt, il perd dorénavant son autonomie en abandonnant son statut d'EPL.

L'enseignement supérieur n'est lui non plus pas épargné de ces restructurations. Au prétexte de lui donner une visibilité internationale,

ce sont bel est bien des adaptations aux réductions de moyens qui obèrent à ces choix. Le SNETAP-FSU alerté des profondes inquiétudes émises par les personnels de l'ENSIA de Massy dans leur regroupement « Agro Paris Tech » sur le site de Saclay s'est engagé auprès d'eux. Une AG a déjà eu lieu en janvier, une seconde appelant les personnels de l'ensemble des sites est prévue le 31 mars. De même, interpellé par ses représentants au conseil d'administration de l'EPN de Rambouillet, sur le démantèlement annoncé par le représentant de la DGER, le SNETAP a fait mettre ce point à l'ordre du jour du CTPC pour y dénoncer la méthode et « la vente à la découpe » envisagée entre les établissements d'Agrosup Dijon ou de l'ENFA de Toulouse pour les établissements du supérieur et de l'EPLEFPA de St-Germain-en-Laye pour le technique.

La déconcentration des décisions ne facilite pas l'appréciation du

POLITIQUE SCOLAIRE & LAÏCITÉ

SNETAP-FSU tant des évolutions des effectifs élèves que sur les évolutions de la carte scolaire. Cela est d'autant plus difficile à obtenir que la DGER consciente que le SNETAP utilise celles-ci à l'intention des partenaires du comité pour tenter de faire obstacle à la politique de destruction de l'EAP, retarde de façon délibérée le recoupement national des décisions régionales et la transmission aux organisations syndicales. Pour sortir de cet isolement, des outils navette pré-remplis ont été réalisés. Ils se présentent sous la forme d'une feuille de calcul permettant d'apprécier les modifications de la carte scolaire et ont été transmis aux secrétaires régionaux. Les retours se faisant attendre, peut on imaginer que le SNETAP reste dans l'incapacité de faire le bilan des politiques publiques conduites. Si le SNETAP-FSU ne le fait pas, qui le fera ? La question est posée !

Contrat de Plan Régional de Développement des Formations

La loi 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie exige des Régions qu'elles signent avec l'Etat avant juin de cette année, un Contrat de Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles (CPRDF). Le CSN de septembre 2010 en a découvert l'existence et a décidé d'en approfondir les tenants et les aboutissants en réunissant un groupe de travail. Celui-ci outre l'approfondissement qu'il a rapporté dans un compte rendu remis à l'ensemble des membres du CSN, a finalisé une fiche pour en faciliter l'appropriation et l'usage notamment par les secrétaires régionaux.

Ce CPRDF avec le concours du comité fédéral régional de la FSU, peut constituer une opportunité pour replacer l'enseignement agricole public au rang des priorités auprès de l'ensemble des interlocuteurs en région et notamment des Conseils Régionaux. Ce travail concourt aux actions à mener notamment dans le cadre du Comité permanent de défense et de promotion de l'enseignement agricole public.

Avec la mesure 15 du « Pacte renouvelé ». Il constitue un point d'appui supplémentaire pour revendiquer auprès des DRAAF là où cela n'est pas déjà fait, la réalisation du Plan Régional Pluriannuel de l'EAP.

La laïcité : une valeur particulièrement mise à mal dans l'enseignement agricole

Au moment où le bureau national rend compte de son activité, le président SARKOZY, en déplacement au Puy en Velay, a déclaré que : « la chrétienté nous a laissé un magnifique héritage de civilisation » et que la protection de ce patrimoine : « est l'une des clés de voute du vivre ensemble ». Il a aussi égratigné la loi de 1905 sans la citer : « qu'il n'y a pas de d'identité sans diversité » et de poursuivre « que de vouloir opposer l'une à l'autre comme on l'a fait, c'est pas bien ». Certes, le ton est plus mesuré que précédemment notamment au Latran où il évoquait : « les racines essentiellement chrétiennes de la France », mais ces paroles visent un double objectif, se rapprocher de l'électorat chrétien mécontent de sa politique et relancer le débat national sur la place de l'islam dans la République. Personne n'ignore la stratégie électorale qui anime ce personnage cependant elle est indigne d'un président de la République dont le souci premier se doit de rassembler les Français selon les valeurs de la laïcité. Le SNETAP se devra de condamner ce nouveau accroc à la laïcité, valeur fondamentale de notre Constitution et « l'islamophobie » qu'elle nourrit.

Notre dernier congrès d'Hyères avait renouvelé son opposition à l'article 89 de la loi de décentralisation de 2003 et s'était opposé à son remaniement prévu par la loi Carle. Les communes étant dorénavant soumises au financement de jeunes parmi ses résidents accueillis dans les écoles privés, c'est hélas encore à un nouveau recul de la laïcité que nous devons faire face.

Pendant ce temps l'enseignement agricole n'est pas en reste que ce soit au travers des allégeances

faites à l'enseignement privé par ponction sur le programme enseignement agricole primaire que par les financements aussi variés que divers de collectivités territoriales à l'égard de l'enseignement agricole. Cette situation est inadmissible en raison de la rupture d'égalité créée à l'enseignement agricole public d'autant que celui-ci se voit refuser les nécessaires compensations qu'une telle situation impose. Le SNETAP est intervenu pour dénoncer le principe de ces subventions et pour obtenir réparation. L'administration a répondu en demandant aux établissements publics de faire de même en demandant des subventions auprès de ces collectivités territoriales.

Le SNETAP-FSU en Midi Pyrénées a partiellement mis en échec un projet de préparation pour le recrutement dans l'enseignement supérieur privé, d'étudiants de BTS de lycée agricole public. Si le nombre des établissements publics initialement sollicités ont renoncé à ce projet, nous déplorons que quelques uns aient persisté dans cette voie.

Incidences sur l'outil syndical des réformes structurelles de l'Etat

Le pilotage syndical

Le pilotage de la carte scolaire et de la redistribution de la gestion des moyens de l'enseignement agricole ayant été transférés sous l'autorité des DRAAF, les trois derniers congrès (Amiens, Albi et Hyères), ont tracé des pistes de pilotage que le secrétariat « PSL » s'est employé à bâtir.

Ainsi, de nouveaux outils visant à faciliter les échanges entre les différents niveaux d'intervention du SNETAP ont été réalisés. Ils reposent sur des documents navettes, sur lesquels sont reportés toutes les informations en notre possession, transmis aux secrétaires régionaux pour vérification et rectification. Ainsi, pour le suivi des évolutions de structures, le SNETAP à partir des informations communiquées par la DGER et pour chacune des étapes du processus des « évolutions des structures » a porté

Rapport d'activité 26^e congrès Melle

auprès de chacun des secrétaires régionaux, des informations retranscrites dans des feuilles de tableur. Il appartenait ensuite aux secrétaires régionaux sur la base éventuelle de l'expertise de chacune des sections syndicales locales, d'apporter éventuellement des corrections au regard notamment de traductions locales des notifications produites par les DRAAF. Or, peu de secrétaires régionaux sont allés au bout de la démarche et ont retourné le document validé. En revanche, des messages de secrétaires de sections directement intéressés pour leur établissement, des évolutions des structures proposées ont interpellé directement la permanence du SNETAP. Cette situation a conduit le secrétariat général du SNETAP à vérifier à la veille d'instances nationales (CTPC), auprès des secrétaires régionaux, l'analyse qu'ils faisaient des ces interventions ou encore des éventuels problèmes que la simple consultation des documents nous avait conduit à repérer.

De même, une enquête « effectifs élèves » pour laquelle, un outils en ligne avait été conçu, a été remplacée faute de retour significatif, par un suivi effectué nationalement année après année. Cependant, ne disposant que très tardivement des informations, les données mises à jour accusent un retard d'un an par rapport à la rentrée à analyser. En l'état, le SNETAP ne peut se satisfaire de ce constat.

Le secrétariat PSL comme il en avait fait la proposition aux secrétaires régionaux, a régulièrement été sollicité pour une aide aux régions sur l'élaboration de leur PREA et aussi de PREAP. A l'expérience, cette

démarche qui a concerné plus de cinq régions sur ce mandat, est à poursuivre et à encourager. Elle concourt à un double bénéfice pour le SNETAP, d'aide aux secrétaires régionaux dans leur contributions et d'évaluation par le SNETAP national de déclinaisons en région d'orientations nationales. En revanche, une seule sollicitation pour une aide au CPRDF a pu être comptabilisée et interroge donc le SNETAP-FSU sur leurs conditions d'élaboration dans les autres régions.

De nombreux appels de sections d'établissement ont lieu dans le premier trimestre de l'année scolaire. Ils ont trait aux modalités d'organisation des élections dans le cadre du renouvellement des instances d'établissement ou encore aux conditions de déroulement des celles-ci. Pour une majorité de ces appels ou de ces messages, il s'agit de secrétaires de section qui découvrent le fonctionnement des EPLEFPA. La plaquette « tout savoir sur l'EPLEFPA » leur est souvent inconnue ou ne leur a pas été transmise à la prise de responsabilité. Enfin, alors que ces informations sont dorénavant mises sur le site, il ne semble pas encore être un lieu vers lequel ils se retournent pour s'en enquêter. Une formation à proposer aux secrétaires de section nous semble donc être toujours d'actualité et à renforcer peut être.

La déstructuration de l'outil syndical

Ce bilan mitigé de l'appréciation des échanges d'informations entre les niveaux du SNETAP traduit des difficultés dont il nous appartient d'en définir les origines. A ce stade, nous ne pouvons qu'émettre

des hypothèses : s'agit il de difficultés de la part de nos secrétaires régionaux à disposer de l'information ? Serait ce une perception de l'inutilité de telles démarches ?

Le SNETAP doit pouvoir continuer cependant à porter des appréciations objectives sur l'enseignement agricole. Une amélioration des conditions de réalisation de ces échanges et un travail de conviction doivent être poursuivis.

En outre, il ne serait pas acceptable que le niveau régional du SNETAP-FSU soit court-circuité par les échanges directs auxquels se prêtent des sections locales. Ce serait prendre le risque de laisser se développer une concurrence entre les établissements, le secrétariat général ne disposant pas des moyens d'apprécier tous les enjeux locaux.

L'appréciation est suffisamment préoccupante pour que les congrès régionaux puis le congrès de Melle apprécie les difficultés auxquelles le fonctionnement du SNETAP est confronté, les dépassent et définissent de nouvelles pistes de travail. Il serait en effet dommageable au SNETAP que la déconcentration motivée par la nécessité notamment de détruire toutes les références au droit et à la dérèglementation que procurait la gestion centralisée de l'Etat, puisse aussi nuire au bon fonctionnement de notre syndicat.

1 – Rapport de l'Inspection Générale de l'Education Nationale du 15 septembre 2002.

2 – FIS/FIA : Formation Initiale Scolaire et Formation Initiale par Apprentissage.

3 – (§2.3 page 19, 5^e SPNF).

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'appelaient 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, CTCP 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'examen, 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'exams) 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 réaffirmés 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 IGRÉF 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.

Rapport d'activité pédagogie & vie scolaire

Une politique destructrice du service public d'éducation

Lors du Congrès de Hyères, nous dénonçons la volonté du gouvernement à s'attaquer au système éducatif dans sa globalité ainsi que ses visions libérales en matière d'éducation et de formation. Les signes avant coureurs ne manquaient pas alors dans l'ensemble des secteurs du système scolaire. Nous rappelions que la véritable raison d'être de ces réformes réside dans de pures contraintes budgétaires et tendaient vers une marchandisation du système éducatif.

Depuis ce 25^e congrès, nous ne pouvons que conforter notre analyse et les exemples se sont multipliés : diminution des horaires par matière lors de la rénovation de chaque référentiel, mixité des publics, individualisation des parcours de formation, diminution du face à face élève y compris pour les TP et TD, augmentation de la part du CCF ... pour n'aborder que la partie pédagogie.

Nous constatons une accélération et une précipitation dans la mise en œuvre des réformes mettant en péril le service public d'éducation particulièrement l'Enseignement Agricole Public. Une accélération que la DGER ne semble plus contrôler aujourd'hui, se contentant d'emboîter aveuglément les pas de l'EN.

Mais cette façon de travailler ne nous accorde pas le temps d'une réflexion de fond. Nous répondons aux sollicitations quasi permanentes de l'administration et n'avons plus le temps de débattre de pédagogie et, de réfléchir sereinement au sein du SNETAP. Pourtant, nous devons nous atteler à de nouvelles perspectives en matière d'éducation, en nous

opposant à ce gouvernement grâce à des contre-propositions mues par notre propre vision d'un véritable service public d'éducation.

Nous ne nous opposons pas par principe au besoin de réformes (Bac Pro 3 ans, accompagnement personnalisé ...) mais pour autant nos contre propositions à ces réformes restent insuffisantes à ce jour et nous devons dans les mois à venir nous y atteler.

Nous avons exigé à chaque fois, la nécessité d'un bilan de l'existant et la mise en place d'un protocole d'expérimentation pour chaque nouvelle réforme. Nous n'avons jamais été entendus.

Même si l'expérimentation est une nécessité pour permettre l'évolution normale de notre système scolaire, encore faut-il s'arrêter à sa stricte définition. Or, les dernières réformes ont clairement montré que l'EN et le MAPRAAT ont perdu le sens, la démarche et la finalité de l'expérimentation et plus grave encore, prétendent être en capacité de les généraliser directement à grande échelle.

Aussi, l'introduction de l'expérimentation pédagogique dans le système IMDA ne peut que nous inquiéter et risque de générer sur le territoire national de nombreuses et grandes disparités dans la préparation et la délivrance des diplômes. De même, les Conseils d'Éducation et de Formation sont des dangers pour la pédagogie dans nos établissements mettant en péril le Service Public d'Éducation.

Masteristaion : l'aveu d'un échec que l'administration se refuse de faire

Au Congrès de Hyères le SNETAP FSU avait demandé le retrait

total de la réforme de formation des enseignants (mastérisation) et avait interpellé la FSU afin qu'elle soit force de proposition et qu'elle œuvre pour harmoniser les positions de l'ensemble des syndicats de la fédération.

Depuis la rentrée de septembre 2010, cette réforme s'est mise en place pour les lauréats des concours externes (PCEA et PLPA) de l'Enseignement Agricole Public. Les nouveaux enseignants stagiaires ont été affectés en responsabilité dans les établissements et ne bénéficieront que de 7 semaines de formation à l'École Nationale de Formation Agronomique. (voir L'Enseignement agricole n° 330)

Pourtant, dans tous les groupes de travail avec la DGER, dans toutes les instances paritaires (CTP, CNEA), lors de rencontres avec le Ministre et son cabinet, les représentants du SNETAP se sont opposés à cette réforme qui nie qu'être enseignant est un métier à part entière et qui s'apprend.

Nous avons régulièrement demandé à la DGER un bilan des modalités des formations antérieures, malheureusement nous nous heurtons à un silence assourdissant. Nous avons systématiquement rappelé notre attachement à la mise en responsabilité progressive, au nécessaire aller-retour entre théorie et pratique. Nous avons particulièrement refusé l'affectation immédiate sur un poste à responsabilité pour des stagiaires car nous savions pertinemment qu'ils seraient abandonnés, seuls face à leurs difficultés.

Par ce travail de fond auprès de l'administration, mais également appuyé par une pétition, puis par un appel au boycott de la fonction de conseiller pédagogique, nous avons obtenu des améliorations à la marge, mais substantielles par rapport à l'Éducation Nationale.

Rapport d'activité 26^e congrès Melle

Nous pouvons citer comme exemple la décharge de 3 h pour le conseiller pédagogique ainsi que l'affectation des stagiaires sur des postes à hauteur de 12 heures.

Pour autant l'accompagnement des jeunes collègues dans les établissements se révèle largement insuffisant, notamment en raison de l'absence d'anticipation et de préparation de la mise en place de la réforme. L'Administration a oublié, que dans de nombreux établissements, il n'existait qu'un seul et unique enseignant par discipline. De ce fait, de nombreux collègues stagiaires se retrouvent avec un conseiller pédagogique, dans un autre établissement, éloigné de 50 à plus de 200 km et sans parfois même être épaulé par un tuteur (enseignant accompagnateur d'une autre discipline) dans son établissement.

De plus, malgré des engagements clairement pris par la DGER dans des notes de service, les stagiaires ont découvert dès leur prise de fonction de nombreux problèmes de volumes horaires, de classes, d'obligations de service ...

Enfin, la réduction des temps de formation à l'ENFA (de 19 à 7 semaines) renvoie la formation à la charge des établissements, mais surtout à l'auto-formation.

De nombreux stagiaires estiment que leurs besoins et la formation dispensée à l'ENFA sont en totale inadéquation. Ce fossé est d'autant plus important que leurs besoins étaient pressants avant retourner ensuite devant les élèves, certains préparant un examen. L'ENFA n'aurait pas encore engagé la réforme de ses propres formations en lien avec la mastérisation alors que les stagiaires sont obligés de faire face à cette réalité. (voir L'Enseignement agricole n° 332)

Le SNETAP n'a eu de cesse de mener le combat pour une amélioration de la situation de ces nouveaux collègues; notamment au travers de rencontres avec les stagiaires lors des regroupements à l'ENFA (le 29 septembre 2010 et le 12 janvier 2011) et par l'intermédiaire d'un questionnaire envoyé aux stagiaires pour repérer leurs difficultés. Le bilan de cette enquête nous a permis d'intervenir auprès de la DGER à plusieurs reprises. Si celle-ci a d'abord nié la réalité de

ce bilan, elle a fini par l'accepter. Cependant, la DGER ne veut pas apporter de réponse collective, car pour elle, ce serait faire l'aveu des problèmes structurels engendrés par cette réforme. Elle ne consent qu'à des interventions au cas par cas, au nom de l'individualisation. Pour notre part, nous persistons à réclamer pour la promotion de cette année, un aménagement du temps de service proposé tout au long de la première année de titularisation, afin de compléter la formation au rabais de cette année chaotique.

Ce bilan aura également servi au SNETAP, lors de la journée « formation des maîtres », organisée par la FSU le 16 décembre 2010, à apporter des éléments factuels importants (résultats enquête, film regroupant des témoignages ...).

Malgré le consensus général qui se dégage sur les constats d'échec de cette réforme et les retours négatifs des stagiaires dans les établissements démontrant régulièrement l'aberration de la réforme des maîtres, la FSU peine à trouver une position unitaire sur cette question, notamment en raison du désaccord sur la position du concours dans le cursus. Le secteur « Education » de la FSU travaille aujourd'hui encore sur cette question et devrait être en mesure de faire des propositions très concrètes avant la fin mars 2011.

Bien sur le SNETAP suivra de près les évolutions proposées après les déclarations récentes du Président de la République.

Rénovation de la voie professionnelle : une marche forcée

C'est à la rentrée 2008 que Xavier DARCOS avait annoncé une montée en puissance du Bac Pro en 3 ans, puis une généralisation à la rentrée 2009 à l'Éducation Nationale. La DGER qui, dans un premier temps, avait annoncé une mise en œuvre de la RVP dans l'EA dès 2008 a finalement dû reporter cette décision à la rentrée 2009 sous la pression des personnels.

Malgré notre combat pour exiger une véritable expérimentation du Baccalauréat Professionnel en 3 ans avant sa généralisation, la première année du cursus du Baccalauréat Professionnel en 3 ans

est finalement mise en œuvre à la rentrée 2009. Celle-ci concerne 5 champs professionnels seules quelques spécialités seront renouvelées plus tard dont la filière service. Parallèlement, la formation BEPA disparaît pour devenir une simple certification avec un diplôme délivré entièrement par Contrôle en Cours de Formation, là encore en dépit des protestations des organisations syndicales et de nombreux professionnels.

Nous nous sommes battus pour le maintien des référentiels de formation. Nous avons notamment exigé que chaque élève puisse se présenter au diplôme du BEPA au terme de deux ans de formation dans le cadre d'une classe ou d'une section spécifique, lui permettant ensuite de poursuivre en baccalauréat professionnel en 2 ans : ce type de cursus comporterait une seconde professionnelle suivie d'une classe ou section, basée sur un enseignement spécifique en vue de l'obtention du BEPA (rentrée 2010) prolongée par une formation en 2 ans de première et terminale de Baccalauréat Professionnel. Le SNETAP a notamment croisé le fer avec l'Administration sur cette question lors du CNEA du 17 décembre 2009.

Malheureusement, les conditions de mise en œuvre de ces classes annoncées par la note de service de préparation de la rentrée 2010, étaient telles qu'une seule classe de ce type aura vu la jour à la rentrée 2010.

La mise en œuvre de la rénovation de la voie professionnelle sera la démonstration de la rupture du dialogue social et du passage en force d'un gouvernement qui impose une réforme budgétaire habillée par une rénovation pédagogique. A partir de là, nous nous verrons dans l'obligation de travailler sans cesse dans la précipitation.

Pour exemple, le SNETAP alertera dès le 25 août 2009 la DGER de l'absence de documents officiels concernant les programmes des classes de seconde professionnelle. Il a réitéré sa demande pour qu'une communication rapide de ces programmes soit faite aux équipes pédagogiques le 9 septembre. Il faudra finalement attendre le 11 septembre pour que ces documents soient publiés.

Tandis que se mettaient déjà en place les classes de 2nde profes-

sionnelles, la DGER engageait enfin l'écriture (les derniers BTA disparaissent à ce moment là) ou la réécriture d'une partie des premiers Bac Pro issus de la rénovation de la voie professionnelle en vue d'une mise en œuvre à la rentrée 2010. Les autres seront renouvelés à la rentrée 2011. La DGER espère renouveler rapidement tous les Bac Pro (il y en a 17 au total) d'une part grâce à la nouvelle méthode d'écriture initiée par l'inspection, d'autre part, car elle estime qu'au-delà de 2011 la rénovation sera possible par un simple réajustement technique des nouveaux référentiels.

Bien que l'horaire global de ces diplômés ne diminue pas, en revanche, une baisse horaire conséquente apparaît pour chacune des matières. La différence se retrouve dans les horaires non affectés (120 heures par exemple dans le référentiel de 2nde professionnelle, dont 90 heures d'EIE et 30 heures de soutien). Voilà une belle opportunité pour la DGER de procéder à

PÉDAGO & VIE SCOLAIRE

une diminution des volumes horaires, qui ne font que se rajouter à la déperdition d'heures entre les deux années d'enseignement du cycle BEPA et l'année de formation de la Seconde Professionnelle; et qui renforce l'autonomie que nous contestons par ailleurs.

Le SNETAP a également dénoncé les seuils de dédoublement qui sont un danger pour la qualité des enseignements et la sécurité des élèves (par exemple augmentation des seuils de dédoublement de 16 à 24 élèves ou suppression d'horaires de « TP renforcés » liés à l'utilisation de machines dangereuses).

Sur cette question le SNETAP a également dénoncé systématiquement dans les différentes instances lors de la présentation des projets de référentiels, le manque de cohérence des politiques du MAAPRAT en matière d'hygiène et sécurité et des conditions de travail. Cette bataille à laquelle s'associeront très vite les autres organisations syndicales et de nombreux professionnels portera en partie ses fruits lors du CNEA du 3 février 2011, lorsqu'une très large majorité de représentants est intervenue pour réclamer l'intégration des heures de formation pratique sur les aspects d'hygiène et sécurité dans les référentiels des nouveaux Bac Pro. Une quasi unanimité des membres a obligé la DGER à modifier au cours de la séance le texte des arrêtés présentés, pour avis au CNEA. Malheureusement les modifications accordées ne sont pas à la hauteur des enjeux, en particulier à cause du revirement de certaines organisations syndicales : l'obligation du PSC1 (prévention aux secours civiques de niveau 1). Ce temps de formation est prélevé sur les heures dédiées à la semaine « santé et développement durable », ce n'est pas suffisant car nous restons sur une formation générale au secourisme alors que la demande, forte, portait sur la sécurité au travail, l'hygiène et la sécurité ainsi que sur les gestes et postures.

L'intersyndicale SNETAP FSU – SFOERTA FO – SYAC CGT exige de la DGER une nouvelle rédaction de l'arrêté pour tous les bacs professionnels. Cet arrêté doit prendre en compte les besoins indispensables en matière d'encadrement en Travaux Pratiques soit 2 enseignants pour 16 élèves en TP renforcés

notamment; des heures de formation modulaire préconisées pour généraliser un dispositif pédagogique assurant les apprentissages des gestes professionnels en toute sécurité, ainsi qu'un dispositif pour la formation et la validation du SST.

Le SNETAP est intervenu à plusieurs reprises pour dénoncer les conditions dans lesquelles sont consultées les équipes pédagogiques sur la rénovation des diplômes. En effet, la DGER assure « consulter » les équipes pédagogiques sur la poursuite de la rénovation de la voie professionnelle au travers des sites chlorofil et pré@vert. Or, il apparaît que cette consultation morcelée sépare la partie enseignement professionnel de la partie enseignement général. Par ailleurs cette procédure est ignorée des personnels. De plus les délais et les conditions d'accès aux documents ne sont pas de nature à favoriser la remontée des remarques des enseignants.

La DGER a souhaité des arrêtés de diplômes allégés, constitués d'une cinquantaine de pages dans le but d'être « lisible et compréhensible par tous et plus souple » comprenant les référentiels professionnel, les référentiels de certification avec le règlement des examens et les référentiels de formation avec les grilles horaires. Il s'agit de documents édulcorés qui ne sont pas satisfaisants pour une analyse fine du contenu de formation pour laquelle on demande aux enseignants de se prononcer. Pourtant, la DGER se refuse, toujours, malgré nos nombreuses interventions en CNS et CPC à fournir les documents d'accompagnement complétant les référentiels, documents indispensables pour une lecture complète des programmes.

Rénovation des BTS A : le démantèlement

En parallèle de la RVP, la DGER a entrepris la rénovation des BTS A. Le tronc commun de tous les BTS A avait été rénové dès la rentrée 2009, avec notamment l'apparition du module M11. Cette rénovation aura été dans un premier temps l'occasion pour la DGER de faire une tentative d'augmentation de la part de CCF en BTS A. Mais le SNETAP, avec les autres organi-

sations syndicales majoritaires, s'est battu contre ce projet et a obtenu gain de cause.

Par contre, le nombre d'épreuves terminales est malheureusement passé de 3 à 2. grâce à la fusion des anciennes ET2 et ET3 qui ont été confondues dans une seule et même épreuve terminale relevant du domaine professionnel, faisant disparaître du même coup l'évaluation des connaissances scientifiques et techniques.

En outre dans le cadre de la rénovation des BTS A, l'intersyndicale de l'EAP est également intervenue à plusieurs reprises pour exiger l'abaissement des seuils de dédoublements dans plusieurs disciplines. Or, dans les référentiels des BTS A rénovés depuis la rentrée 2009, cette exigence n'a pas été entendue et les seuils ne permettent pas de conduire des séances de Travaux Pratiques dans les conditions de sécurité requises ni d'assurer un encadrement pédagogique suffisant et un enseignement de qualité.

Depuis la rentrée 2009, huit BTS A ont été rénovés. Actuellement, sont en discussion deux BTS A du secteur de l'aménagement, le BTS A GEMEAU et le BTS A GPN qui doivent être mis en place à la rentrée 2011.

Lors de la CNS "Aménagement", le 18 janvier 2011, nous avons découvert les projets d'arrêtés de création de ces deux diplômes dans leur totalité. Pourtant, les dernières consultations de la CNS dataient de deux ans et demi pour le BTS A GPN et un an et demi pour le BTS A GEMEAU et n'avaient portées que sur des projets incomplets de référentiels professionnels. Or, depuis ces dates les travaux d'écriture des différentes parties des référentiels se sont donc poursuivis dans la plus grande opacité sans que la CNS n'ait été consultée une seule fois.

Au cours de cette CNS nous avons été informés de la fusion des deux spécialités du BTS A GPN et de la fusion des trois spécialités du BTS A GEMEAU.

Plusieurs représentants de la CNS se sont élevés contre ces projets et ont exigé le report de la rénovation de ces diplômes à la rentrée 2012, comme prévu initialement. Cette demande a été formalisée par un vote majoritaire requis par le SNETAP lors de la CPC du 15 février

Rapport d'activité 26^e congrès Melle

2011. Hélas, la DGER feins d'ignorer notre demande bafouant par là même le rôle de la CPC.

Réforme du lycée : abandon de nos spécificités

Le SNETAP s'est opposé à la réforme du lycée dès sa présentation en intersyndicale avec la FSU et lors de sa déclinaison au sein du MAAP. Aussi lors de sa mise en place dans l'EA nous n'avons jamais cessé de nous opposer aux baisses horaires, au sort fait à l'EATDD, à l'aide individualisée (transformée en accompagnement personnalisé, tutorat et stages) ...

Cette réforme modifie en particulier les enseignements d'exploration en 2nd puis les enseignements de spécialité en 1^{ère} et terminale. Elle introduit également la notion de groupes de compétences en langues vivantes pour un volume horaire hebdomadaire global de 5,5 heures, la notion d'accompagnement personnalisé à hauteur de 2 heures hebdomadaire, ainsi que le tutorat, les stages passerelles et de remise à niveau avec une dotation horaire laissée à l'autonomie des établissements.

Dès le 8 septembre 2009, le SNETAP avait adressé un courrier au Ministre de en insistant sur le fait que l'EAP devait être associé aux réflexions en cours à l'Éducation Nationale afin que les spécificités de notre enseignement soient préservées. Ce courrier est demeuré sans réponse.

Lors d'une rencontre avec la DGER le 24 mars 2010 nous avons fait part de notre mécontentement concernant la mise en œuvre de la réforme du lycée au sein du MAAPRAT puisque aucun élément de sa mise en œuvre n'a été débattu dans le cadre du dialogue social. Dès cet instant la DGER se positionnait en situation de suivisme par rapport à l'EN.

La note de service du 29 septembre 2010 entérine la partie de la réforme du lycée dans l'enseignement agricole concernant l'accompagnement personnalisé, le tutorat, les stages passerelles et les stages de remise à niveau.

Sur la base d'une enquête, le SNETAP, dès la fin du premier trimes-

tre, constatait que son application posait de nombreux problèmes : arrivée des consignes au compte-goutte, aucune information sur la forme que doit prendre le tutorat, aucune règle définie sur le financement des HSE (donc hors DGH) sans garantie quant à leur reconduite. Les 2 heures d'accompagnement personnalisé, dont au demeurant le contenu reste très flou, sont mis en place au détriment des horaires disciplinaires.

Le tutorat entraîne les enseignants ou les CPE sur les voies de l'orientation. Nous avons rappelé que cette dernière ne peut faire l'économie des personnels qualifiés que sont par exemple les CoPsy. Le SNETAP exige la création de poste de CoPsy dans l'Enseignement Agricole Public.

Face à nos observations et la mise en exergue des problèmes, l'inspection a été mandatée par la DGER pour une évaluation du dispositif (Note de service de préparation de la rentrée 2011).

Concernant les enseignements d'exploration de la classe de Seconde (qui remplacent les enseignements de détermination), l'élève choisit deux de ces enseignements dont un spécifique à l'enseignement agricole « Écologie, Agronomie, Territoire et Développement Durable » sur un volume horaire de 3 heures hebdomadaires. Lors d'une deuxième réunion avec la DGER le 1^{er} juin 2010, nous avons rappelé que l'attractivité et l'efficacité de l'enseignement actuel « EATC » reposait sur la pédagogie de projet et son caractère pluridisciplinaire : 1h en classe entière et 3,5 h en TP/TD ou pluridisciplinarité. Nous avons donc demandé que les disciplines concernées par l'EATC soient maintenues (sciences biologiques, agronomie, phytotechnie, zootechnie, sciences économiques, ESC et histoire-géographie) avec une large part laissée aux TP/TD et à la pluri affectés aux disciplines, les dédoublements et la répartition cours/TP-TD ou pluri avec des horaires indicatifs définis à l'échelle nationale, pour un enseignement de l'EATDD dédoublé.

Concernant la rénovation des enseignements de la série Scientifique du baccalauréat général dans les lycées agricoles, plus particulièrement les enseignements spécifiques BATDD (Biologie – Agrono-

mie – Territoire – Développement Durable) et BADD (Biologie – Agronomie – Développement Durable) et de spécialité TC (Territoire et Citoyenneté), la CNS « Études Générales » mardi 8 février 2011 à démontré l'absence de pilotage et d'ambition pédagogique dans l'écriture de ces programmes, et est symptomatique de l'absence aujourd'hui de réflexion pédagogique de la DGER.

Pour le SNETAP, ces enseignements doivent se faire dans la continuité de l'enseignement d'expérimentation EATDD de seconde. Un volume horaire de cours à effectif réduit supplémentaire (11h en 1^{ère} et 12h en terminale au lieu de 9 et 10h) est nécessaire pour en faire des enseignements réellement pluridisciplinaires et reconnaître la spécificité de l'EAP dans cette série S. La répartition de cet horaire doit s'inscrire dans la logique pluridisciplinaire des TPE.

Enfin le report d'un an (rentrée scolaire 2012) de la mise en place de la réforme pour les classes de première « Sciences et technologies de l'agronomie et du vivant » (STAV) du baccalauréat technologique, ainsi que le manque, là aussi, de perspectives proposées par la DGER, nous font craindre pour l'avenir du Bac STAV au sein des établissements de l'Enseignement Agricole.

Modalités de délivrance des diplômes : absence de réflexion pédagogique

Au détour des différentes réformes, la DGER a modifié ou tenté de modifier les conditions de délivrance des diplômes, mais a surtout tenté de renforcer la part du CCF.

Lors des premiers échanges sur la rénovation des BTS, la DGER avait lancé une première attaque sur les épreuves terminales en faisant la part belle au CCF. Au cours d'un comité de pilotage BTS le 09 décembre 2009, la DGER projetait la suppression des ET2 et ET3 remplacées par une seule et unique épreuve terminale, relevant du seul domaine professionnel et annonçant une augmentation de la part de CCF à hauteur de 62,8% pour l'obtention du diplôme. Les

interventions de l'intersyndicale de l'Enseignement Agricole Public (Snetap FSU/Sfoerta FO/Syac CGT/SUD Rural) et particulièrement une pétition auront obligé la DGER à revoir ces changements et à maintenir l'équilibre 50/50 entre CCF et épreuves terminales.

De même, lors de la rénovation de la voie professionnelle, elle a d'abord tenté, soutenue par le SGEN CFDT, les directions de l'enseignement privé et certains professionnels, de brader le diplôme du Baccalauréat Professionnel en demandant, là aussi l'augmentation jusqu'à 62 % la part des CCF. Mais la détermination des organisations syndicales majoritaires (SNETAP FSU, SYAC CGT, SFOERTA, FEP CFDT - organisation syndicale des personnels de l'enseignement privé) empêcheront la DGER de mettre ce projet en place et peut être pire encore : la délivrance du diplôme par le seul et unique CCF, comme cela est le cas aujourd'hui

PÉDAGO & VIE SCOLAIRE

à l'EN. Pour le Bac Pro, même si nous devons regretter la proportion du CCF passée à 52,5%, nous avons tout de même limité la casse voulu tant souhaité par la DGER et d'autres organisations syndicales.

Lors du CNEA du 11 février 2010 le SNETAP FSU avait rappelé que le maintien de l'équilibre entre CCF et épreuves terminales dans la délivrance du Bac Pro émanait d'une demande forte des équipes pédagogiques, attachées à la valeur nationale des diplômes. Rompre cet équilibre alors que les conditions de mise en œuvre et la fiabilité du CCF n'ont jamais fait l'objet d'aucune expertise de la DGER est un cadeau inacceptable aux MFR. Hélas dans le cas du BEPA nous n'avons pas été entendus, celui-ci étant désormais évalué uniquement en CCF.

Sans remettre en cause la nécessité d'un système de rattrapage, le SNETAP FSU a également condamné et lutté contre l'épreuve de contrôle du Baccalauréat Professionnel mis en place lors de la session d'examen 2009, celle-ci ayant été bricolée de manière expéditive quelques semaines seulement avant la session d'examen 2009. Dès la première session cette épreuve a suscité un sentiment de malaise et de colère de la part des examinateurs, désorientés par le manque d'informations sur les conditions de déroulement, les critères d'évaluation, les objectifs et les intentions de cette épreuve. Du côté des élèves, nombre de candidats ont également mal vécu cette épreuve, car informés trop tardivement de leur rattrapage (sans convocation), stressés, perturbés par le manque d'informations sur les conditions d'évaluation.

Le SNETAP a donc immédiatement dénoncé une mascarade augmentant artificiellement le taux de réussite à l'examen du Bac Pro (voir L'Enseignement agricole n° 320) profitant avant tout aux MFR et permettant à la DGER de tempérer l'impact de la RVP sur le taux de réussite aux examens.

Lors de l'audience avec la DGER le 25 août 2009, le SNETAP a sollicité un bilan de cette épreuve de contrôle avec une expertise de l'inspection à l'appui. Notre requête n'a pas été suivie d'effet et très rapidement nous avons exigé une modification des conditions de cette

épreuve pour la session 2010.

Alors que l'EN, devant la fronde, avait modifié la structure de cette épreuve dès la session 2010, le MAAPRAT se trouvait dans la totale incapacité de rectifier le tir.

Le SNETAP a donc appelé en premier lieu au boycott de l'épreuve de contrôle le 6 juillet 2010 appuyé par une distribution de tracts et a également procédé à l'information des familles et candidats quant au caractère contestable de l'épreuve maintenue par la DGER en l'état, contre vents et marées outrepassant les critiques unanimes émises par les examinateurs l'année précédente; ceci afin d'exiger que cesse cette mascarade indigne et dévalorisante pour le diplôme.

Lors d'un groupe de travail sur l'évaluation, issu du CNEA, réuni le 30 novembre 2010 que la DGER consentit à la nécessité d'un échange sur l'épreuve de contrôle en Baccalauréat Professionnel.

Afin de permettre un véritable rattrapage, le SNETAP a réitéré sa demande de modalités, semblables à celles en vigueur pour le baccalauréat général (voir L'Enseignement agricole n° 331). Mais le projet de modification présenté par la DGER le 14 janvier 2011 se contentait de timides modifications à la marge et défendait son projet timoré en se retranchant derrière l'impossibilité de modifier le décret n° 2009-145 du 10 février 2009 relatif au baccalauréat professionnel.

Nous nous sommes dressés contre ce projet aussi bien sur le fond que sur la forme. Devant le refus de l'administration de modifier le décret, le SNETAP FSU associé au SFOERTA FO, au SYAC CGT, a fait plusieurs propositions de modifications dans un cadre restreint pour ne pas laisser une nouvelle session se tenir avec une épreuve de contrôle inique (voir L'Enseignement agricole n° 333). Nous demeurons toujours dans l'attente de nouvelles modalités retenues par l'administration pour la session 2011.

Vie scolaire : le SNETAP force de proposition

Un groupe de travail vie scolaire a été mis en place avec pour objectifs, au travers de plusieurs réunions

d'alimenter la réflexion du secteur pédagogie vie scolaire pour le prochain congrès national, préparer des publications pour le secteur et éventuellement d'organiser une réunion de l'ensemble des CPE syndiqués.

Le premier point sur lequel nous avons travaillé est la question de la mastérisation Cette réforme mis en œuvre pour les enseignants l'an passé ne touchera les CPE que cette année. Nous devons donc profiter de cette expérience et peser sur les propositions que la DGER sera amené à faire. Nous devons rappeler notamment que le dispositif prévu pour les enseignants n'est pas transposable aux CPE (le tiers temps prévu lors de la prise de fonction des enseignants n'est pas applicable pour les CPE car la décharge les CPE stagiaires sera difficile à gérer dans les établissements, les CPE sont des « chefs de service » et souvent isolés dans leur établissement, un 2/3 temps de présence dans le lycée ne permet pas de gérer l'équipe de vie scolaire (surveillants, TEPETA ...) pendant les 30 % d'absence ...). Notre demande est notamment qu'ils doivent donc être placés en surnombre sur un établissement. Enfin les reçus au concours CPE sont de tous horizons. C'est donc un argument supplémentaire pour défendre une formation particulière CPE car il y a nécessité formation professionnelle.

Lors d'une première rencontre avec la DGER le 10 novembre 2010 le principe d'une rencontre entre Agrosup, la DGER, l'Inspection et les représentants du corps était retenue pour un bilan sur la formation passée et envisager les contenus de la future. Cette réunion a été actée lors d'une seconde rencontre le 15 décembre 2010. Elle aura finalement lieu le 16 mars 2011.

De même lors des rencontres avec la DGER, le SNETAP a rappelé que les CPE ne font pas partie de l'équipe de direction.

Le groupe de travail a également planché sur le métier de CPE et les conditions de travail, les conséquences de la réforme du lycée et rénovation de la voie professionnelle sur le métier de CPE, les expérimentations Éducation Nationale (CLAIR ou préfet des études, ERS...) et leur mise en place des réformes au MAAPRAT, les dotations en AE et personnel de vie scolaire, les conditions de logement.

Rapport d'activité 26^e congrès Melle

Les résultats des travaux de ce groupe de réflexion seront présentés au congrès et pourront faire l'objet de mandats.

Des groupes de travail pour une meilleure expertise

Conformément aux mandats que nous nous étions fixés au dernier Congrès de Hyères, le SNETAP a mis en place plusieurs groupes de travail spécifiques :

La filière service

Dans le cadre de la rénovation de la voie professionnelle, la filière des « Services » sera renouvelée pour la rentrée 2011 avec la création de la seconde professionnelle et du Bac Pro associé, sont concernées les formations de niveau IV – Bac Pro SMR et de niveau V – BEPA « Services Aux Personnes » mais aussi le CAPA « Services en Milieu Rural ».

L'enjeu est lourd de conséquences compte tenu du poids considérable que représente cette filière dans l'enseignement agricole privé et des formations de même nature relevant de l'Éducation Nationale.

Si les débats ont été amorcés très tôt en CNS (octobre 2007) les conclusions des débats et les choix d'orientations de la DGER ont été très long à être publiés y compris lors de la CNS Service du 10 mars 2010 où ne se seront dégagées de réelles propositions.

Le ministère de l'agriculture confiera au Conseil Général de l'Agriculture de l'Alimentation et des Espaces Ruraux (le CGAAER) une mission de restructuration de la filière « Services » pour le 15 avril 2010. Dans le cadre de ces auditions, les organisations syndicales de l'enseignement agricole public dont le SNETAP ont été reçues le 7 avril 2010. A ce jour, nous n'avons toujours pas eu accès à ce rapport malgré nos demandes répétées.

Suite aux réunions du groupe de travail, le SNETAP est interpellé par ce refus d'un diplôme commun avec l'EN ou tout du moins d'une partie de référentiel commune sans pour autant nier l'intérêt d'une spécificité rurale du diplôme Cette solution permettrait en effet une meilleure lisibilité des formations.

Il a également rappelé les pertes

importantes d'effectifs dus à l'absence de continuité dans la poursuite d'études des titulaires du BEPA SAP vers le Bac Pro SMR.

Cela demande à être éclairci, et il convient donc de garder la spécialité Services Aux Personnes dans le Bac Pro 3 ans. Le SNETAP s'est élevé contre la FNSEA arguant que réduire les formations de la filière services au seul monde agricole serait dangereux pour les élèves et les familles. Il faut au contraire élargir ces formations d'où la question d'un diplôme plus ouvert notamment vers l'EN.

Enfin le SNETAP a indiqué que beaucoup d'emplois du secteur sont accessibles par la voie des concours (notamment dans le sanitaire et dans le social) aussi faudra-t-il donc en tenir compte dans le nouveau parcours en 3 ans.

Le SNETAP propose donc de scinder le nouveau Bac Pro en deux spécialités distinctes : SMR et SAP.

Pour le SNETAP, un Bac Pro « fourre tout » qui est la base finalement retenue par le Ministère, est une erreur compte tenu de la nature des métiers parfois très différents que couvre la filière « Services ». Pour la partie SAP, le référentiel du Bac Pro devrait être plus axé sur l'accompagnement et le maintien du tissu social.

Quant à la partie SMR la part d'animation, élément important de la spécificité du travail en le milieu rural devrait être accentuée. La place du CAP qui sera reprise ensuite dans plusieurs filières fait son apparition pour la première fois dans les débats lors de la réunion du 7 avril, où le CGAAER présentera le CAPA comme un outil pouvant se révéler important dans la rénovation de la voie professionnelle. Cette réflexion qui est en train de mûrir aujourd'hui est la preuve évidente d'une part de l'erreur commise en supprimant le BEPA mais surtout la preuve d'une régression en faisant croire à une valorisation du CAPA au travers de la rénovation de la voie professionnelle. On pourrait en effet craindre pour les élèves les plus faibles un parcours en 5 ans pour obtenir un Bac Pro, car c'est un leurre de laisser imaginer une poursuite d'étude directement vers une première Bac Pro après le CAPA, à moins de procéder à un nivellement vers le bas.

La filière hippique

Comme pour la filière service, dans le cadre de la rénovation de la voie professionnelle, le nouveau Bac Pro de la filière hippique sera mis en place à la rentrée 2011.

Actuellement, l'ensemble des diplômés de la filière cheval se scinde en deux parties : Activités hippiques et Élevage.

La DGER œuvre pour la disparition de la spécialité EVC dans le Bac Pro CGEA au bénéfice de la création d'un Bac Pro « Gestion et Conduite de l'Entreprise Hippique ». La filière « cheval » est difficile à cerner de part la disparité des représentants de la profession: élevage pur, centres équestres, courses hippiques, tourisme, attelage, amateurs...

Cette filière a d'ailleurs longtemps cherché sa place. Elle n'est entrée au Ministère de l'Agriculture qu'en 2004. Au delà de la partie élevage le nouveau Bac Pro CGEH ne doit pas perdre de vue l'accueil du public et l'animation; pourtant de toute évidence là est bien la volonté de la DGER qui reste sourde à nos interventions. La question de l'animation ne doit pas être renvoyée entièrement à Jeunesse et Sports. Actuellement les heures d'équitation sont insuffisantes. Compte tenu de la disparition d'une année avec la rénovation de la voie professionnelle, ces heures seront donc encore en baisse et poseront d'énormes problèmes de sécurité. Compte tenu des risques particuliers de l'activité hippique, nous avons exigé lors des différentes CNS et CPC une partie des TP en TPR (Travaux Pratiques Renforcés) avec 2 enseignants pour 16 élèves maximum.

La FOAD (Formation ouverte à distance)

Le SNETAP FSU a souhaité mettre en place un groupe de travail FOAD qui aura pour objectifs, au travers de 3 réunions, d'alimenter la réflexion du secteur pédagogie vie scolaire pour le prochain congrès national et préparer des pistes pour de futurs mandats. La première réunion s'est tenue le 1er février 2011. Cette question s'étend à la question du numérique et à celles des équipements informatiques. Si nous pouvons nous accorder sur le fait que la FOAD peut se révéler utile dans des situations très particulières

(adultes qui travaillent en même temps, personnes handicapées...) elle représente cependant un risque réel, en l'appliquant la DGER risque de vider les centres de formation de ses enseignants. On ne peut que craindre l'annualisation du temps de travail, ainsi qu'une disponibilité accrue. On peut également s'inquiéter de l'auto-évaluation en sus de l'auto-formation. Il y a donc nécessité de cadrer la question de la FOAD entre nous.

Transport des élèves : ça n'avance toujours pas

Depuis la mise en œuvre de la décentralisation les collègues nous interpellent régulièrement sur la question du transport des élèves. Le SNETAP est intervenu très tôt auprès des régions et du gouvernement directement ou par le biais des élus.

PÉDAGO & VIE SCOLAIRE

Pour les Conseils Régionaux, lors de la mise en place de la loi de décentralisation, le transport des élèves ne faisait pas partie des missions transférées. Il n'était donc pas question pour elles de supporter, ni la charge, ni la responsabilité du transport des élèves dans le cadre des programmes pédagogiques. Pourtant l'administration centrale déclare que cette mission comme les missions de restauration, de ménage et d'entretien des bâtiments a bien été transféré. Cette position a bel et bien été confirmée par le Ministre de l'Intérieur à l'époque, lors d'une réponse écrite à un parlementaire.

Le transport des élèves, directement lié aux référentiels de formation, n'est donc pris en charge ni par l'État ni par la Région. Si certains établissements ont pu trouver des solutions locales et provisoires, d'autres sont aujourd'hui en situation de blocage.

Après quatre ans de démarches, de rencontres, de mobilisation, l'ensemble des personnels des établissements concernés, mais également les parents d'élèves et les élèves, se sentent aujourd'hui floués. La situation de blocage dans laquelle se trouvent certains établissements remettant en cause la formation de certains élèves et par la même leur réussite à l'examen, n'est plus acceptable et beaucoup de personnels et de familles ont le sentiment d'être le jeu de tergiversations administratives.

Fin de l'année 2009, nous avons obtenu que la DGER se penche sur un texte définissant clairement les conditions de transport des élèves dans le cadre des activités pédagogiques. Lors du CTPC du 27 janvier 2010 ce texte a été longuement débattu et le SNETAP avait apporté de nombreux amendements. La circulaire DGER/SDPOFE/C2010-2004 du 22 février 2010 accouchera péniblement de ces débats. Hélas, elle ne répond pas aux attentes des établissements et des collègues car n'apportant aucune

réponse à la question à savoir : "à qui incombe la charge et la responsabilité du transport des élèves".

La question du transport des élèves dans le cadre des sorties pédagogiques (visites, TP/TD, voyages d'études ...) est primordiale pour la réussite des élèves et pour le maintien de plusieurs de nos spécificités.

Nous avons à nouveau interpellé l'ARF par un courrier le 15 février 2011 mais qui demeure toujours sans réponse.

La formation des personnels au point mort

Dans le « Pacte renouvelé pour l'Enseignement Agricole Public » issu des Assises de l'EAP, la mesure 54 prévoyait « d'organiser un séminaire pour identifier les axes de rénovation du dispositif de formation continue des personnels et de son pilotage (janvier 2010) ». Un premier séminaire de 3 jours qui s'était tenu fin janvier 2010... sans aucun représentant du personnel avait amené le SNETAP à réagir et demander des explications au Ministère. Très rapidement une deuxième réunion intitulée « les axes de rénovation du dispositif de formation continue des personnels et de son pilotage » était organisée par la DGER le 5 mai 2010 à laquelle participait le SNETAP en tant qu'intervenant à la table ronde sur « les enjeux de la formation continue du point de vue des représentants des personnels ».

Malgré plusieurs interventions intéressantes et le constat unanime de la nécessité de redonner de réelles perspectives pour la formation continue des personnels ce séminaire est jeté aux oubliettes par la DGER.

Enfin la DGER confond trop souvent accompagnement des réformes et formation continue des personnels. Si le SNETAP dénonce régulièrement

le manque d'accompagnement des enseignants dans la mise en place des réformes, il rappelle également que les crédits, déjà insuffisants, prévus pour la formation continue des personnels ne peuvent servir à compenser les insuffisances de la préparation de la rénovation de la voie professionnelle ou la réforme du lycée.

Un secteur à renforcé

La marche forcée avec laquelle l'Éducation Nationale et le Ministère de l'Agriculture mènent les différentes réformes pour répondre aux exigences "budgétaristes" imposées par le gouvernement, complique considérablement le travail des organisations syndicales et rend nécessaire un réel militantisme à tous les échelons : national, régional et local. Nous devons en effet être très réactifs, c'est-à-dire prendre le temps d'analyser la pléthore de documents de travail de la DGER mais également être en mesure d'être force de propositions. Cela nécessite un investissement accru de tous les militants aussi bien au sein du SNETAP qu'au sein des sections départementales et régionales de la FSU.

Le secteur «pédagogie vie scolaire», les élus du «Secteur pratiques pédagogiques et éducatives, recherche et formation des maîtres» du CSN et les experts des différentes filières, réalisent un travail important de concertation, d'expertise et de suivi de l'ensemble des dossiers que ce soit dans les différentes instances ou avec le secteur «Éducation» de la FSU ou les différents syndicats (SNES, SNEP, SNUEP, SNESUP...). Pour maintenir ce travail dans les mois à venir le secteur devra impérativement être renforcé.

Seul un travail coordonné à tous ces niveaux peut nous permettre de défendre efficacement le service public d'éducation.

Rapport d'activité vie syndicale

Le secteur « vie syndicale » a ceci de passionnant qu'il est au carrefour de l'ensemble de l'activité de notre organisation syndicale. Le rapport d'activité d'un tel secteur constitue d'une certaine façon un baromètre militant... Il pourrait y avoir une acception à minima du rôle de la « vie syndicale », pourtant essentielle pour toute structure, qui consisterait à rester au niveau organisationnel, au sens matériel et financier, de l'activité syndicale (gestion des décharges, du fichier des adhérents, organisation de la permanence, trésorerie,...). Depuis plusieurs mandatures maintenant, le secteur s'est positionné en prise directe avec l'ensemble de l'activité politique du SNETAP, dès lors l'organisationnel au sein d'une structure comme la nôtre revêt pleinement le caractère stratégique qui est le sien, afin que le SNETAP et ses syndiqués disposent des moyens les plus adaptés pour se trouver d'une part dans les meilleures conditions militantes pour répondre aux attaques en continu et de plus en plus violentes que les services publics ont à subir partout en Europe de la part de gouvernements libéraux déterminés, et d'autre part en capacité de faire émerger des propositions d'avenir pour le développement enfin retrouvé auquel nous aspirons de l'Enseignement Agricole Public... Le présent rapport, sans prétendre à l'exhaustivité, témoigne de la force de notre organisation syndicale, mais ne fait pas l'impasse non plus sur ses faiblesses et surtout s'efforce de réinterroger sans relâche notre structuration, notre fonctionnement, nos choix, leurs effets... et in fine de déboucher sur des mandats de congrès répondants au mieux aux défis collectifs qui nous attendent. Après avoir interrogé sans concession nos mandats d'action et nos réussites comme nos échecs inter-syndicaux, ce sont les « rouages » du SNETAP eux-mêmes qui seront passés au crible, la réflexion portant enfin sur la notion de représentativité en partie réinventée, autour des questions

liées à l'élection générale prévue en octobre 2011 dans toute la Fonction Publique d'Etat comme dans l'Hospitalière, à la syndicalisation et aux droits et moyens syndicaux.

Assumer nos mandats d'action dans une optique de convergence des luttes

Résister c'est créer ! De nouvelles modalités d'action à l'épreuve...

A la faveur du 25^e congrès national du SNETAP en mai 2009, l'EAP est entré en résistance, « une action chassera l'autre » avait-on écrit et force est de constater que nous nous sommes tenus à notre mandat d'action. Et même s'il serait faux de dire que de rester au front sans discontinuer, tout en rabattant pas sur le travail quotidien de suivi des dossiers pédagogiques, corporatifs, individuels... fut chose aisée, les rapports d'activité de nos différents secteurs sont là pour témoigner d'un haut niveau d'activité et d'un certain nombre de résultats obtenus dans une période assurément défavorable aux forces de progrès...

Blocage centres corrections d'examen dès début juin 2009 : radicalisation ou légitime défense ?

La mise en œuvre déterminée de notre décision solennelle de congrès de blocage des centres de corrections d'examen dès début juin (pour être précis, le lendemain même de notre manifestation nationale du 11 juin et de la fin de non recevoir qui nous avait été réservée par le Ministre), a ainsi poussé le DGER de l'époque et ses services au bord de la rupture. Les médias ont couvert ces actions qui détonnaient dans une période « sensible » pour la profession enseignante, celle des examens...

Alors oui, le pari était osé, le SNETAP, syndicat majoritaire, responsable donc, prenait le risque de se marginaliser vis-à-vis des personnels, des usagers, de l'opinion... en donnant l'image d'une radicalisation de ses modes d'action. Mais au résultat, le pari a été maîtrisé, la communication aussi et même si les tensions ont parfois été fortes, elles l'ont avant tout été avec l'Administration, nos usagers eux ne se sont pas braqués (on relèvera juste un communiqué de la PEEP agri qui aurait pu être écrit par l'Administration elle-même... coïncidence sans doute...) et les personnels de l'EAP ne se sont assurément pas détourné du SNETAP (aucun retour de cartes et un SNETAP conforté dans les différentes élections intermédiaires qui ont eu lieu depuis).

Alors oui, le SNETAP et ses militants ont eu raison de tenir bon face aux forces de l'ordre mobilisées en nombre, comme aux plaintes déposées... et ce combat ne fut assurément pas vain. En effet, la détermination du SNETAP et donc des personnels de l'EAP a « impressionné » au sens photographique, voir littéral du terme, le nouveau ministre qui a de fait hérité de cette situation... inédite. Dès lors ce dernier devait prendre acte du « désarroi des personnels de l'EAP », en venant à condamner sans détour la « politique du rat crevé au fil de l'eau » conduite selon lui par ses prédécesseurs... Le temps du DG en place était clairement compté...

Au final, le SNETAP, rejoint dans la lutte par la CGT et SUD, obtint le rétablissement de 60 ETP qui permirent d'inscrire in extrémis près de 400 étudiants de BTSA encore sur liste d'attente fin août, de rétablir une offre d'options facultatives dans un certain nombre de région... et vit sa revendication d'un moratoire sur les suppressions d'emplois reprise par le Ministre (qui finit par le bricoler par redéploiement interne notamment afin de pouvoir l'afficher), sachant qu'il a

VIE SYNDICALE

clairement permis une année scolaire 2010-2011 moins indigne que les précédentes...

Des Assises de l'EAP... au Comité permanent de Défense et de Développement de l'EAP

En plus des emplois, on a aussi récolté des assises de l'EAP... « Vous voulez enterrer un problème, créez donc une commission » selon l'adage d'un certain Clémenceau... Le SNETAP n'a évidemment pas été dupe de la manœuvre, déployant une stratégie en 3 temps : une participation pour amorcer les travaux en marquant le terrain fort de nos mandats de congrès et de notre expertise, puis un boycott assumé de groupes de travail pour partie pipés, sachant que nos contributions écrites elles n'ont pas cessé, enfin le temps de la mobilisation est venue, avec la convocation du Parlement du SNETAP le jour de la clôture des Assises du Ministre... qui deux jours avant annonçait un report d'un mois... coïncidence une fois encore n'en doutons pas. Les militants du SNETAP eux se sont invités rue de Varenne et étaient prêts pour porter leurs 21 propositions pour redonner un avenir à l'EAP.

Par ailleurs ce même jour, le SNETAP a pris l'initiative d'annoncer la constitution d'un Comité de défense et de développement de l'EAP, dont les membres fondateurs (politiques d'opposition, syndicalistes, associatifs) ont décidé qu'il serait permanent. Un mois plus tard, et une audience de notre Comité avec le Cabinet plus tard, le Ministre annonçait un Pacte renouvelé pour l'EAP, « sans moyens et avec des ambitions au diapason »... Seule avancée notable arrachée par le SNETAP, la création au niveau régional de PREAP (Projet Régional de l'Enseignement Agricole Public), les EPL pouvant désormais disposer d'un projet stratégique permettant de renforcer l'offre publique en région face à un enseignement privé toujours offensif et soutenu politiquement comme professionnellement. On peut également mentionner l'élaboration d'une charte de pilotage de l'EAP, la nouvelle DG ne pouvant qu'acter les dérives de notre maison commune en matière d'impréparation chronique de nos rentrées, faute de notification de la carte scolaire (offre de formation) dans un calendrier respectueux de l'orientation des élèves... Reste que nombre de mesures sont en revanche porteuses en germe de dérives inacceptables que le SNETAP devra continuer de combattre à tous les niveaux

(de l'établissement au niveau central), et qui sont des mesures estampillées par des OS minoritaires (SGEN-CFDT et SEA-UNSA), mais qui sous couvert d'innovations décrétées accompagnent et facilitent une fois de plus le démantèlement de nos statuts et de nos missions.

Sur fond de suppressions d'emplois au budget 2011 et d'aggravation continue de la précarité : le choix assumé d'une lutte en intersyndicale élargie et en interservices... déjà arrivé en fin de cycle ?

Aussi, conformément à notre décision d'entrer en résistance, le SNETAP a été amené à s'engager dans de nouvelles actions fortes et déterminées avec un lancement des hostilités par un die-in au Salon de l'Agriculture, (FSU-CGT) suivi du « Printemps des DRAAF » (FSU-CGT-SUD), une douzaine furent ainsi occupées tour à tour (y compris de nuit), avec en point d'orgue le lancement d'un Appel du 17 juin de la Bourse du Travail en direction de l'ensemble des personnels du MAAP, suivi de l'occupation de 4 bâtiments ministériels parisiens ! Ces mobilisations en interservices ont permis à minima d'arracher la mise en place de 4 groupes de travail (déprécarisation, exercice de nos missions, blocage des carrières et conditions de travail). D'aucuns diront que ces groupes sont là pour nous « occuper » et que c'est autant de temps « syndical et militant » de perdu. Il y a sans doute une part de vrai dans cette lecture (qui rejoint la frénésie des contre-réformes sarkosistes, quelque soit le domaine considéré, qui de fait aboutit à dicter le rythme de l'actualité politique, médiatique, voire... syndicale), mais elle est un peu univoque et il peut également en aller assez différemment à condition d'utiliser ces groupes pour obliger l'Administration à lever le voile sur les vrais problèmes auquel l'assèchement de service public amène... Sur ce plan non plus le SNETAP n'a pas désarmé (cf. rapports PSL et Corpo.).

Fin de cycle : dès la rentrée 2010, alors que le débat budgétaire battait son plein, nous avons enchaîné par une action baptisée « SOS budget », toujours en interservices et en élargissant l'action à l'ensemble des OS du ministère, dont l'implication réelle fut plus qu'inégale et demande donc de ré-interroger plus avant cet « atelage ». Par ailleurs, nous avons doublé cette opération du lancement par le SNETAP d'un Plan d'urgence ATLS

pour dénoncer des dotations réduites à peu de chagrin et plongeant les collègues des services dans des situations intenable... Au résultat, force est de constater qu'on se retrouve ici dans le dur... et que les personnels et les organisations syndicales de lutte (nous reviendront sur les autres...) se heurtent au dogme libéral du non remplacement d'un fonctionnaire sur deux partants en retraite... outil de démantèlement « par appartement » des services publics. Pour autant n'ayant jamais relâché la pression sur le Ministre, celui-ci a été contraint de se réfugier derrière une politique « du moins pire », le ratio du un poste sur deux de supprimé étant épargné au seul secteur de l'enseignement...

Ce qui est certain, c'est que le SNETAP durant les deux années écoulées n'a pas manqué d'énergie et d'inventivité dans les formes de lutte engagées... et qu'il demeure plus que jamais comme le syndicat qui agit avec et aux côtés des personnels de l'EAP du niveau local (fort de ses sections d'établissement) au niveau national avec des actions d'envergure, en passant par le niveau régional fort de ses instances propres (secrétariat, bureau, conseil, congrès, délégations dans les instances consultatives du Ministère comme du Conseil Régional pour les collègues TOS-ATE) comme de celles de sa fédération. L'atonie des organisations syndicales d'accompagnement, au-delà de communiqués travaillés à la virgule, seul ou à plusieurs, d'escarmouches en réunions de salon et de luttes ponctuelles au niveau local, est assourdissante, et le SNETAP ne saurait s'en réjouir (cf. partie suivante sur les « dynamiques » intersyndicales au MAAP).

Une ligne de conduite qui a été tenue : n'écarter a priori aucune forme de lutte... encore et encore... résister à l'usure en décloisonnant le combat en faveur des services publics

Alors oui, la mobilisation ne se décrète pas, mais elle se construit, même si on ne peut et on ne doit pas nier qu'elle use, car elle est par nature exigeante et souvent ingrate par rapport aux résultats obtenus, mais c'est d'ailleurs sur cette usure et sur une forme de résignation que la majorité de droite qui est à la manœuvre compte pour finir son opération de démolition. Au SNETAP nous ne renonçons pas à nous battre pied à pied. Les directeurs régionaux, comme généraux, les ministres comme le Président

Rapport d'activité 26^e congrès Melle

passeront, mais nous personnels de l'EAP nous restons les garants du service rendu à nos usagers, et en conséquence nous nous devons de ne pas courber l'échine afin de préserver notre outil de travail, la qualité de nos missions de services public, ainsi que l'intégrité physique et morale de l'ensemble des agents...

Sur ce dernier point, le congrès d'Albi (novembre 2007), constatant ainsi que la situation des agents sur contrat de droit privé avaient été insuffisamment pris en charge avait donné mandat au SNETAP d'engager une expertise juridique des situations et les solutions envisageables. Après 3 années de travail sur cette question (expertise sur 2 régions ciblées, dépôt de recours devant les conseils de prud'hommes, puis devant les cours d'appel), l'analyse faite par le SNETAP a eu raison devant toutes les juridictions en décembre dernier. Les EPL qui avaient ainsi abusé de ces contrats précaires ont été lourdement condamnés, les tribunaux faisant droit aux arguments que nous avons développés. La jurisprudence ainsi créée peut désormais être valorisée pour imposer le règlement de toutes les situations similaires.

Cette action a ainsi montré que lorsqu'elle était accompagnée, l'action en justice pouvait constituer un levier important de l'action syndicale.

Le SNETAP reste cohérent dans ses choix, en phase avec ce que vivent les personnels de l'EAP, en proie à une gestion par le manque de moyen, sans ambition pédagogique réelle, et quelque soit la nature des actions engagées durant cette mandature, elles s'inscrivent toutes dans l'optique de promouvoir l'EAP sans concession ! Nous allons donc continuer de nous employer, les actions en cours continuant de monter en charge d'ici le congrès, en particulier avec le Comité de défense et de développement de l'EAP, dont la Tribune signée par 37 personnalités, dont 3 anciens ministres, est parue dans l'Humanité le 3 mars et sur une douzaine de sites internet dénonçant l'assèchement de l'EAP, et qui est appelé en avril à lancer 4 « Opérations Vérité » qui vont se dérouler en Midi-Pyrénées, PACA, Haute-Normandie et Pays de la Loire. 4 actions fortes en 4 semaines... ils s'attendent à ce que nous ralentissions, accélérons ! L'objectif va être de dresser un état des lieux des conséquences de plusieurs années de ce mauvais traitement caractérisé de

notre système public d'enseignement sur nos établissements, les personnels et les usagers...

Il est également à souligner que fort de ses valeurs, le SNETAP s'est aussi porté aux côtés de sa fédération dans la défense des services publics au-delà de son seul domaine de compétence et de son champ ministériel, par une participation active à l'ensemble des grandes actions fédérales, en manifestation mais pas seulement... Ainsi, le SNETAP n'a-t-il pas été en reste au niveau de l'enseignement public, relayant certaines invitations du Sénat en particulier auprès du secteur Education de la FSU, en lien avec des missions parlementaires notamment. De même, le SNETAP a pris sa place de façon assez volontariste dans la dynamique des Etats Généraux des Services Publics. L'implication de nos militants au plus près du terrain, de l'établissement au département reste à amplifier et c'est sans doute un sujet dont la commission vie syndicale devra s'emparer, car la convergence des luttes doit pouvoir s'exprimer encore davantage...

Le point de départ dans une période d'attaques généralisées a bien d'abord été de voir ce que nous étions déjà en capacité de réaliser en faveur de l'EAP (voir supra) et en sensibilisant l'opinion et la représentation nationale au sort qui nous était réservé (communication presse accrue, actions publiques, constitution du comité...). Puis, sollicité par le Syac-CGT pour monter en charge au sein du ministère de l'agriculture lui-même, sur fond de suppressions de poste et de négation de nos missions de service public (sécurité alimentaire, expertise territoriale, enseignement, forêts...), le SNETAP a porté la dynamique unitaire, allant jusqu'au rassemblement le plus large près d'un an durant.

Pour autant, si le SNETAP a pris ses responsabilités, loin s'en faut pour la majorité des autres OS du MAAP, ainsi un bilan sans concession se doit d'être fait lors de notre congrès quant à cette stratégie unitaire en acceptant de passer derrière l'affichage, afin de mesurer qui s'emploie et qui s'économise et pour quels résultats...

Bienfondé et limites de l'Intersyndicale au Ministère de l'Agriculture

Notre mandat d'Albi de rechercher l'unité d'action, voire d'aller au-delà en instaurant un travail suivi sur la base

d'une intersyndicale stable, confirmé à Hyères, mais assorti d'exigences en matière d'engagement et de réel travail partagé en inter-OS, a été porté avec constance au niveau national pendant ces deux ans. Si les aspirations des salariés en matière d'unité syndicale sont pleinement légitimes, si cette même unité représente indéniablement un potentiel en terme de mobilisations, et que ça n'est certainement pas le SNETAP en tant que membre fondateur de la FSU qui va tourner le dos au « U » de notre fédération, nous sommes toutefois aujourd'hui arrivés à l'heure du bilan et des comptes en matière de convergence des luttes au sein de notre ministère. De la théorie à la pratique...

Un rapport approfondi et constructif avec le Syac-CGT

Force est de constater que notre mandat de travail s'est avéré opérant avec la seule CGT. En effet, en dépit de certaines divergences, sans doute salutaires, et de mises au point ponctuelles, nécessaires, nous sommes parvenus avec le SYAC à approfondir un certain nombre d'actions conduites ensemble (liste commune pour la CAP des IPEF, projet de modifications statutaires porté en commun lors de l'AG de l'ASMA, action Salon de l'Agriculture et initiatives interservices impulsées par nos deux organisations...). Constructif donc et sans doute porteur d'avenir... avec au niveau régional des rencontres fortes de militants hors du secteur enseignement notamment.

Une tripartite enterrée par SUD Rural Equipement

Mais dès lors quid de la tripartite (SNETAP-FSU-Syac-CGT-SUD Rural Equipement) ? Elle semble bien avoir vécu... SUD a adopté une posture polémique et de défiance vis-à-vis du SNETAP, sans qu'au final on sache vraiment pourquoi... Ils ne seraient plus demandeurs que... de l'unité d'action, mais rien de plus, et même dans l'action, pour se référer aux derniers appels communs (17 juin, SOS budget...), la mobilisation tient davantage à des militants qu'à un mouvement d'ensemble... Pour le SNETAP, ce qui est sûr c'est qu'aucune intersyndicale durable ne peut s'installer si un respect mutuel entre organisations et représentants n'est pas en place. Concernant SUD, on traverse manifestement une séquence où dans les faits une volonté de chercher ce qui divise plutôt que ce qui rassemble l'emporte au sein de leurs instances...

Une intersyndicale MAAP large qui fait pschitt !

Concernant l'intersyndicale MAAP, le SNETAP a fait plus qu'y prendre sa place depuis mars 2010. Globalement, ces actions interservices ont été plutôt bien perçues par nos militants, fort des échanges avec les agents des autres services et établissements publics du ministère. Reste qu'à mesure que nos actions communes engagées à deux OS initialement (FSU-CGT) se sont élargies pour arriver à l'intersyndicale la plus large (ensemble des OS) lors de la bataille conduite sur le PLF 2011, force a été de constater que celle-ci ne s'est élargie que sur le papier. On peut même dire que le décalage entre les personnels de l'EAP mobilisés, constituant le gros des troupes (et en particulier, de par notre représentativité, les militants du SNETAP) et ceux des autres services du MAAP, est allé en s'accroissant par rapport à nos occupations des DRAAF du printemps à trois organisations... Alors quel bilan en tirer ? Que l'EAP soit actuellement davantage en capa-

VIE SYNDICALE

citée de se mobiliser que des services déconcentrés exsangues, laminés par la RGPP, avec des collègues désorientés, sinon résignés, dont les missions et les compétences sont en partie niées... est sans doute l'un des aspects rentrant en jeu. Pour autant, selon nous l'essentiel est ailleurs, à savoir que l'intersyndicale large et interservices a marqué ses propres limites. En dehors de la CGT et dans une moindre mesure de SUD et de la CFDT, les autres OS n'ont clairement pas mobilisé leurs militants au-delà de la rédaction du communiqué parisien, alors même qu'à la différence de notre secteur où la capacité militante des uns et des autres n'est pas forcément comparable, ces OS ont de réelles capacités de mobilisation dans les autres services et établissements du ministère.

Notre congrès devra donc se réinterroger sur notre mandat d'Albi, réaffirmé à Hyères mais assorti de conditions... dont on est pour le moins assez loin aujourd'hui. Il ne s'agira pas de revenir sur la question du bienfondé de la convergence des luttes, mais bien sur celle des réalités intersyndicales propres à notre ministère, tout en ne perdant pas de vue les perspectives d'évolution du paysage syndical (cf. la partie qui suit sur le SNETAP et les amendements que nous avons porté au Congrès de la FSU à Lille). Il ne s'agira pas plus de deviser sur ces intersyndicales de circonstances qui se constituent ponctuellement au grès d'une actualité ou d'un sujet pouvant faire accord, et qui ont leur pleine utilité, mais bien sur un travail unitaire de fond, sincère, réciproque, ambitieux et efficace, le seul que nous connaissons au SNETAP.

SNETAP et FSU : renforcer notre expertise commune et amplifier les mobilisations pour voir aboutir nos mandats

Une montée en charge du secteur « Vie Fédérale »

Conformément à un mandat volontariste, pris au congrès de Hyères, de relance du secteur après une période inégale, il s'est agi de reposer les bases. L'effort a donc d'abord porté sur une circulation renouvelée pour ne pas dire retrouvée d'une véritable information fédérale, avec d'une part un compte-rendu systématique des débats et décisions du Conseil Délibératif Fédéral National (CDFN) et la mise en place d'une liste de diffusion

dédiée en direction des militants engagés au niveau des Conseils Délibératifs Fédéraux Départementaux (CDFD) et des Conseils Fédéraux Régionaux (CFR), en plus des membres du CSN premiers destinataires. Après un certain nombre d'ajustements (nature des comptes-rendus attendus, type, nombre et périodicité des informations transmises), ces dispositions, somme toute assez simples, commencent à porter leurs premiers fruits. En effet, le mandatement de nos délégués au CDFN a été conforté, même s'il reste sans doute encore à renforcer (en particulier pour les CDFN qui se tiennent à distance de nos CSN, concernant des questions politiques d'importance), et nos militants bénéficient d'une information fédérale plus régulière et donc d'éléments précieux pour conforter leur analyse politique. Le secteur a également contribué au bulletin et entend mettre en place un espace dédié sur notre site internet actuellement en refonte. Enfin, on retiendra l'organisation d'une journée de formation « vie fédérale » en mars 2011 visant à la fois à apporter une connaissance plus fine de notre fédération (histoire, objectifs, structuration, fonctionnement...) à des militants intéressés et à renforcer par suite l'investissement d'un plus grand nombre de syndiqués de nos sections dans les instances fédérales. Reste que notre congrès, comme les précédents, devra, sur la base des enquêtes conduites par le secteur vie fédérale, reprendre cette question qui met aux prises trois données irréductibles les unes aux autres mais que nous nous devons d'arriver à mieux concilier : engagement premier attendu et incontournable dans la vie de sa section locale (voir notre opération lancée à la rentrée 2010 « pas de bahut sans section ») - plus-value indéniable d'une implication forte au sein des instances locales de la fédération - temps militant non extensible... Certains parleront de quadrature du cercle, mais ça n'est ni plus ni moins que l'exigence d'une vie syndicale à réinterroger sans cesse afin de la renouveler et de la conforter, et cette exigence n'a jamais été aussi forte que dans cette période où le capitalisme sauvage et ses chantages ne supportent aucun contre-pouvoir, à l'heure où ceux-ci n'ont jamais été aussi nécessaires.

Poursuite de l'engagement de nos militants au sein la fédération : du Congrès de Lille à... l'action fédérale de terrain au quotidien

A l'occasion du Congrès de Lille (1^{er}-5 février 2010), le SNETAP, à travers sa délégation, dument mandatée par notre CSN, a su une fois de plus faire montre d'un engagement remarqué dans les débats (en plénière comme en commission thématique) en apportant son expertise de syndicat multicatégoriel sur un certain nombre de sujets, de l'éducation, à la décentralisation-déconcentration, en passant par les mondes ruraux, l'agriculture et le développement durable, ou encore l'action sociale...). Le SNETAP a su porter des amendements forts et réunir autour de ses propositions un nombre non négligeable de Sections Départementales et de Syndicats Nationaux... Trois aspects importants concernant la vie syndicale méritent en particulier d'être relevés.

Le premier : vous avez dit « unification du mouvement syndical » et le SNETAP a répondu « chiche, mais avec force méthode et convictions partagées ». Nous étions mandaté pour être offensif sur cette question clé pour l'avenir de l'ensemble des salariés de notre pays en vue d'amener les transformations sociales qui se font attendre sur fond de droitisation inquiétante de notre société où sous couvert de libéralisme, c'est le « chacun contre tous » qui gagne du terrain insidieusement mais sûrement dans les consciences... Ainsi, le SNETAP a été à l'origine de la rédaction d'un amendement volontariste qui à défaut de s'imposer a permis d'infléchir assez significativement la motion finale du congrès sur cette question. Extrait : « le congrès (...) propose (...) la création d'une structure intersyndicale pérenne, pouvant se décliner à tous les niveaux. Celle-ci pourrait jouer le rôle de coordonner et d'animer l'ensemble des thématiques et actions relevant du champ interprofessionnel : plateformes revendicatives, modalités d'action, pratiques syndicales, formations... Et en prenant appui sur cette démarche, le congrès lance un appel public (...) ». Notre amendement, s'il n'a pas dépassé les 35% des suffrages a de fait fortement contribué à faire apparaître la mention explicite dans les textes du congrès de Lille d'appeler à la création d'un « outil syndical » nouveau..., afin de commencer à dépasser le stade de collaboration ponctuelles lancées fin 2009 avec la CGT et SUD.

Le second : vous avez dit « maison commune » pour les personnels TOS décentralisés et le SNETAP a répondu sur la base de nos mandats de Hyères

Rapport d'activité 26^e congrès Melle

que la communauté de travail devait primer les logiques d'appareil, et « qu'avant que de songer aux murs et au toit, il était nécessaire de penser les fondations »... Si notre fédération s'est opposée à la décentralisation des TOS c'était bien au nom de cette unité de la communauté éducative dont ils sont une des composantes et de fait des effets pervers qu'elle ne manquerait pas d'induire (inégalité de traitement en fonction des collectivités, volatilité politique, risque permanent d'externalisation, double autorité entre employeur et gestion quotidienne des services,...). Or force est de constater que depuis 2007, l'outil syndical peine à enrayer ces effets négatifs, faute d'une coordination suffisante. Aussi, avant de vouloir réinventer une « maison commune », usons déjà de celle à laquelle nous avons adhéré en tant que syndicat national, à savoir notre fédération. Pour ce faire, il faut d'abord que le besoin soit reconnu par tous, que la FSU joue pleinement son rôle de facilitatrice et enfin que les syndicats concernés (SNETAP-SNUCIAS-UNATOS) ne soient pas velléitaires. Le SNETAP s'est employé pour que l'on débouche sur un mandatement fédéral clair, et après de nombreuses interventions déterminées notre amendement a été retenu et intégré. Ainsi « il appartient à la FSU, à ses sections départementales et CFR d'aider à la mise en place et à l'activité de coordinations permanentes, notamment pour les personnels techniques décentralisés ». Mais force est de constater, qu'à l'image de cette rencontre durant le congrès des différentes délégations des syndicats nationaux concernés que le SNETAP appelait de ses vœux et qui n'a pu se tenir, ou encore de l'absence de suite donnée à l'interpellation de la nouvelle secrétaire générale de notre fédération a posteriori du congrès, ce mandat ne s'est pas concrétisé au niveau national, ce qui ne signifie pas (et c'est heureux) que les coordinations n'existent pas à d'autres niveaux (régional en particulier). Notre congrès devra donc se ressaisir de cette question afin une nouvelle fois de se donner les moyens de repartir de l'avant dans l'intérêt des personnels TOS-ATE et de la communauté éducative en générale. Par ailleurs, notre congrès devra également, et avec la même détermination, réinterroger une nouvelle fois notre propre outil syndical sur la place des TOS-ATE au sein de nos différentes instances à l'aune de l'efficacité comme des limites de nos actions (information, négociations

sur des bases comparées pertinentes, mobilisations, avancées, échecs...). On peut utilement se reporter aux deux autres parties de ce rapport concernant cette question centrale (cf. « rouages du SNETAP » et « syndicalisation »).

Le troisième : de la CSI (Confédération Syndicale Internationale) à la CES (Confédération Européenne des Syndicats), il faut avouer que le SNETAP (comme d'autres au sein de la FSU) a eu le sentiment « que l'on prenait les mêmes et qu'on était tenté de recommencer »... Autrement dit, une tendance malheureuse (sans mauvais jeu de mots) existe au sein de notre fédération, sur un sujet aussi important que l'international et le rôle du syndicalisme à cette échelle dans un monde plus que jamais interconnecté et globalisé, à savoir d'entraîner la décision (d'adhésion en l'occurrence) en s'affranchissant du temps de débat nécessaire et contradictoire. En effet, ces organisations syndicales à vocation internationale (CSI et CES), au-delà du mérite qu'elles ont de commencer à faire exister un outil syndical pour coordonner, impulser la lutte nécessaire à ce niveau de responsabilité vis-à-vis des salariés, continuent d'interroger quant à leurs orientations, leur efficacité, etc... Aussi, le SNETAP s'est une nouvelle fois retrouvé aux côtés de ceux (les plus nombreux et c'est rassurant sur l'état de notre fédération) qui ont exigé une consultation des adhérents de l'ensemble des syndicats composants la FSU.

Cette consultation a eu lieu fin 2010, précisons d'emblée que nous avons regretté comme beaucoup qu'elle ne fut pas davantage anticipée et mieux organisée par la fédération, ce qui a abouti à une consultation précipitée et à géométrie variable selon les possibilités et les choix des uns et des autres. Il est à souligner le choix du SNETAP de consulter ses adhérents même dans des conditions difficiles... A l'heure du résultat, la FSU a eu mandat pour engager la démarche d'adhésion à la CES (avec rapporté au nombre d'adhérents par SN 79,75% de vote pour) et les adhérents du SNETAP se sont également prononcé à 59,32% en faveur de cet engagement dans le combat syndical européen au sein de cette structure (alors que l'adhésion éventuelle à la CSI avait pour ce qui nous concerne été repoussée). Pour autant, comme nous l'écrivions dans le numéro 333 de l'Enseignement Agricole, si « le pari de l'engage-

ment de la FSU dans le sens de la convergence européenne des luttes a bien été pris, reste que le plus dur est évidemment devant nous : obtenir l'adhésion effective (...), puis une inflexion significative de l'action de la CES dans le sens de nos mandats pour un véritable syndicalisme de lutte et de transformation sociale » !

Au-delà de l'implication du SNETAP dans l'art, parfois complexe, mais toujours enrichissant (du fait de la diversité donc de la force de nos expertises croisées) de forger les mandats de notre fédération, nous avons, durant les deux années écoulées, continué à tenir notre rang d'organisation qui compte au sein de la FSU et cela au-delà de notre poids relatif (modeste en tout cas comparé aux poids lourds de l'enseignement primaire et secondaire). Ainsi, les efforts engagés depuis plusieurs congrès maintenant pour que le SNETAP soit systématiquement consulté sur ce qui relève de nos champs (éducation, agriculture, alimentation, territoires ruraux...) se sont poursuivis avec encore quelques ratés, mais chose nouvelle et notable, de part le travail actif conduit par le SNETAP en direction des parlementaires, nous avons à plusieurs reprises été à l'initiative pour relayer des sollicitations du Sénat en particulier, auprès de l'ensemble des SN de l'Éducation au sein de notre fédération.

Par ailleurs, les militants du SNETAP ont toujours su répondre en nombre aux appels fédéraux à l'action (grèves et manifestations sur les retraites, l'éducation, initiatives sur les services publics, la précarité, la masterisation...). De même nombreux sont ceux qui s'impliquent à des degrés divers dans les instances de notre fédération. Au niveau national notre participation aux instances et secteurs fédéraux s'est poursuivi, avec certains progrès en terme de collégialité au niveau du CDFN, notamment avec l'implication réelle des deux élus du secteur, mais la présence des représentants du SNETAP dans les différents secteurs et sous-groupes de travail de la fédération est encore à renforcer. Au niveau académique, la présence et l'implication du SNETAP sont relativement importantes (participation aux CFR, contribution au CPRDF, coordination TOS-ATE, actions...), fort notre structuration au niveau régional (secrétariat et bureau régional, CSR...). En revanche les situations sont beaucoup plus inégales au niveau départemental et renvoient pour l'essentiel à la dyna-

mique de nos sections locales et plus encore à ceux qui les animent, à leur perception et à leur compréhension de l'outil fédéral, et bien entendu à la question du temps militant pouvant ou non être dégagé, sachant que ce qui est possible ici doit pouvoir être interrogé pour le devenir ailleurs... Nos secteurs « vie fédérale » et « syndicalisme et formation syndicale » ont commencé à travailler au plus près ces aspects très concrets et ce travail reste à approfondir résolument.

Les rouages du SNETAP

Deux éléments de contexte dans lesquels notre organisation a évolué ses deux dernières années et que le congrès de Hyères avait bien pris en compte, se doivent d'être rappelés en préalable à la déclinaison des « rouages » du bel outil que constitue notre organisation syndicale.

Le premier touche aux femmes et hommes qui ensemble constituent et font fonctionner le SNETAP et il doit

VIE SYNDICALE

demeurer présent à l'esprit de tous nos militants, à savoir un renouvellement des générations qui se poursuit et donc des tournants que nous nous devons d'anticiper et de prendre au mieux, la plupart de nos secteurs d'activité étant concernés, ce fut le cas du SG et en partie du BN comme du CSN depuis deux ans, ce sera le cas d'un certain nombre de CAP dans les années à venir, sachant que c'est aussi à l'aune de la capacité d'une structure à se renouveler de l'intérieure tout en ne perdant pas la mémoire et en préservant l'expérience nécessaire que l'on juge de la vitalité d'une structure, quelle qu'elle soit. De ce point de vue, jusque là on peut dire que le SNETAP se porte plutôt bien, mais pour autant, c'est un des dossiers premiers du secteur « vie syndicale ».

Le second élément de contexte, dont on ne saurait faire abstraction, est celui d'une dérégulation accrue qui n'est pas propre à l'EAP, mais à des orientations politiques d'ensemble et qui tendent à transformer en profondeur nos sociétés. On retiendra en particulier les phénomènes conjugués de décentralisation (avec ses avancées et ses effets pervers) et de déconcentration des services de l'État (dont on perçoit trop bien dans l'Éducation tous les méfaits : désengagement financier, rupture de l'égalité de traitement, menace sur la valeur nationale des diplômes, le tout sous couvert du « tout autonomie » et du « tout expérimentation » dans nos établissements...). Ces tendances lourdes ne sont pas sans effet sur l'outil syndical qui doit chercher les meilleures réponses à des questions qui se posent pour certaines de façon très différentes aujourd'hui, de ce point de vue l'exercice « structures » (ouvertures et fermetures de classe) est significatif. Ainsi les décisions relèvent depuis plusieurs années déjà de l'échelon régional (à l'exception des formations dites à enjeux particuliers) et le secteur PSL du SNETAP ne parvient pas en lien avec nos secrétaires régionaux à conduire des analyses aussi fines de l'évolution de l'offre de formation de l'EAP qu'il pouvait les conduire avant la déconcentration. Si vous ajouter à cela les orientations qui relèvent du pouvoir des conseils régionaux, en matière de formation professionnelle (CPRDF), le SNETAP mesure alors tout l'intérêt qu'il a à travailler au niveau académique au sein des CFR de la FSU... On voit bien à travers ce seul exemple (développé plus avant dans

le cadre du rapport PSL), à quel point notre organisation interne, nos choix en matière de décharges, notre communication, nos efforts en matière de formation... doivent sans relâche être réinterrogés.

Des instances nationales qui continuent d'être en mouvement

L'exécutif : Secrétariat Général (SG) et Bureau National (BN)

Le Secrétariat Général avait été marqué par un fort renouvellement à Hyères, et celui-ci s'est poursuivi à mi-mandat au niveau du secteur Pédagogie et vie scolaire (suite au départ en détachement de notre SG adjointe à l'EN). On peut considérer que le tuilage d'ensemble a été bon, les sortants (retraités compris) restants disponibles dans les premiers mois pour conforter ceux qui ont pris le relai, pour autant parfois l'expérience un peu courte s'est tout de même fait sentir et souvent la charge très lourde, sur fond d'attaques incessantes contre les services publics et l'EAP, et d'une multiplication des groupes de travail, a pesé sur l'équipe renouvelée... Après une année et demi de fonctionnement, la régularité de nos réunions a été revue dans le sens d'une fréquence plus importante et la préparation des instances a été renforcée. Le travail continue avec détermination.

Au niveau du Bureau National, la restructuration du travail par dossiers plutôt que par une approche sectorielle stricte est en cours et nous donne plutôt satisfaction (ex. sur la mastérisation, la précarité...). Deux secteurs ont été plus particulièrement renforcés à savoir Pédago. et Corpo. On retiendra aussi un approfondissement des liens ASMA-membres du BN, avec davantage de temps consacré collectivement, deux représentants du BN au CA de l'association après l'AG de Biarritz fin 2010 et un binôme au niveau du SG pour le suivi de ce dossier d'importance pour tous les agents de l'EAP et leurs familles.

Le législatif : Conseil Syndical National (CSN), Parlement et Congrès National

La tenue du Conseil Syndical National (trois par an) constitue indéniablement un temps fort qui rythme la vie du SNETAP d'un Congrès national à l'autre. Il revient au BN d'en arrêter l'ordre du jour sur proposition du SG et de choisir une organisation pertinente en fonction des exigences de

l'actualité, quitte le cas échéant à en adapter le déroulement (plénière, travail en commissions,...). Force est d'avoir constaté une fois de plus que l'exercice n'est pas toujours des plus aisés. Aussi une discipline collective à propos de la tenue des horaires arrêtés comme des temps de parole, tant des rapporteurs que des participants, est à renforcer... Reste qu'un CSN demande l'engagement de tous et est un exercice démocratique qui demeure exigeant ; quelque qu'en soit les codes et les règles c'est assurément la contribution de chacun qui permet la réussite qualitative de ces débats et in fine de ses décisions, qui orientent, sur la base des mandats de congrès, les actions prioritaires à conduire pour les mois qui suivent (voir les communiqués et textes action mis en ligne sur le site du SNETAP).

Dans les statuts, notre Congrès National se réunit tous les deux ans, sachant que c'est là que nous forçons ensemble nos mandats. Lors du CSN de janvier, le BN a été amené à soumettre au CSN une proposition de modification statutaire concernant cette périodicité, qui passerait à trois ans. La raison tient pour l'essentiel au ressenti de l'exécutif du SNETAP de disposer d'un temps par trop restreint pour mettre en œuvre l'ensemble des mandats que l'on se donne d'un congrès sur l'autre... A cet état de fait, dont d'autres équipes ont également pu faire l'expérience, l'investissement temps des secrétaires généraux et du BN en terme de préparation d'un congrès national est des plus conséquents. La préparation d'un congrès s'enclenche en effet 5 à 6 mois en amont de celui-ci, avec l'organisation matérielle, la rédaction des bulletins spéciaux, les appels à candidatures pour le renouvellement du CSN, la rédaction des rapports d'activités, les votes, et enfin le déroulement du congrès lui-même, la rédaction et enfin la publication des motions... A l'aune de ses différents éléments, le CSN a validé cette proposition de modification statutaire (passage de deux à trois ans pour la tenue de notre congrès national, et par suite pour la durée des mandats de nos représentants au CSN), qui sera donc soumise pour avis au Congrès et si elle est retenue, nos adhérents seront in fine appelés à l'entériner ou non, nous sommes donc au début du processus. Si nous avons la conviction que le temps de cette réforme est venue (sachant que la grande majorité des organisations

Rapport d'activité 26^e congrès Melle

syndicales de notre pays ont également convergé vers des mandats de 3 ans, pour des raisons similaires), il n'en reste pas moins l'inconvénient d'une durée plus longue pour réunir notre congrès national, et donc actualiser nos mandats et remobiliser les énergies... Le CSN a évoqué une piste intéressante pour répondre le cas échéant à un besoin de temps fort à mi-mandat, à savoir la possibilité statutaire de réunir sur une journée le Parlement du SNETAP, les élus du CSN étant alors rejoints par l'ensemble de nos commissaires paritaires et élus en CCP. Il se trouve que cette disposition statutaire peu utilisée jusque là dans l'histoire du SNETAP s'est révélée enrichissante dans sa mise en œuvre à l'occasion de la clôture des Assises de l'EAP le 10 novembre 2009 (finalement repoussée d'un mois par le ministre juste après l'annonce de notre initiative). L'ensemble des élus présents ont apprécié cette journée, tout particulièrement nos commissaires paritaires qui aspirent pour une partie d'entre eux à être davantage associés aux débats politiques de notre organisation, à cette occasion nous avons validé les 21 propositions du SNETAP pour l'EAP...

Une organisation de l'activité militante ré-interrogée

Vie des secteurs : une montée en charge significative de l'ensemble

Coordination de l'action sociale, de l'hygiène et de la sécurité : le secteur était mandaté pour mettre davantage à porter de nos syndiqués un certain nombre d'informations à la fois pratiques et en lien avec l'action importante du SNETAP et du SYGMA au sein de notre ministère dans ce domaine. A la lecture de notre revue, on peut déjà constater le chemin parcouru le secteur ayant régulièrement proposé des articles à la publication, par ailleurs des fiches pratiques, sur les prestations sociales sont en cours de fabrication, en attente des nouveaux tarifs ainsi qu'un certain nombre de documents de référence et d'articles d'actualité, l'espace dédié sur le site internet permettra d'ici le congrès de les découvrir.

Parmi l'actualité du secteur, on ne saurait trop insister sur la très forte implication de notre organisation au niveau de l'ASMA, dans son fonctionnement quotidien mais également dans les différentes instances

nationales CTPM Action Sociale, Comité Interministériel de la Fonction Publique, Sections régionales Interministérielles qui sont les lieux où les administrations ont la tentation accrue de faire de l'action sociale un outil de Gestion des Ressources Humaines. Le secteur a organisé avec l'appui du BN, deux journées « action sociale » en mars 2010 avec l'ensemble de nos militants investis dans l'ASMA au niveau national (membres du bureau, des secteurs et du CA) mais également des adhérents des ASMA départementales (présidents d'AD et membres de bureau, et des SRIAS). Ces journées riches en échanges et en propositions ont constitué le socle d'une démarche commune FSU-CGT, en présentant pour l'ASMA un projet lors de l'Assemblée Générale à Biarritz en novembre 2010 qui proposait des élections sur scrutin de liste sur la base d'un projet commun :

avec un bureau exécutif constitué sur cette base majoritaire, chacune des OS poursuivant son investissement dans les différents secteurs de l'association et au sein du CA

une réflexion sur le renforcement des liens entre l'ASMA nationale et les ASMA départementales, qui respectent tout à la fois le vote des personnels et les mandats des AG départementales.

Le projet proposé visait à faire valoir le savoir-faire de l'ASMA et ainsi de défendre l'unique modèle de gestion géré par les organisations syndicales dans la fonction publique, un modèle construit par les personnels et pour les personnels.

Même si toutes nos revendications n'ont pu aboutir, deux présidents d'ASMA départementales élus lors de l'AG siègent désormais au CA de l'ASMA Nationale, c'était une de nos propositions, par ailleurs des débats de fond ont pu s'engager, dans un contexte intersyndical plombé, par FO en particulier... Le CA qui a suivi a pu entériner une véritable refonte des secteurs. Seul FO a décidé de laisser la responsabilité des secteurs aux autres OS, s'excluant de fait de leur animation...

Quand le SNETAP déclare être attaché à l'action sociale, il ne se contente pas de mots, il met en œuvre ses mandats et ses représentants ont su dans un exercice délicat faire preuve d'un courage certain, la démagogie et l'instrumentalisation n'ont assurément pas été de notre côté.

Concernant le travail de nos représentants au CHSM, on soulignera, au-delà du travail de fond accompli depuis des années par la FSU au sein de cette instance, une offensive très volontariste sur la question des risques psychosociaux, et plus spécifiquement du stress et du harcèlement, qui s'est traduit en 2009-2010 par une campagne d'information, en relation étroite et suivie avec notre secteur « Affaires individuelles », relayée par les sections en direction des personnels et par l'exigence réitérée auprès des autorités académiques de réunir les CHSR en vue de créer des cellules stress et harcèlement dans les régions, conformément aux recommandations du CHSM. C'est un mouvement de fond qui est engagé et qui tend à s'amplifier, ces cellules étant déjà en chantier dans cinq ou six régions à l'initiative des représentants du SNETAP. Le SG en a fait un dossier prioritaire et a été et demeure en conséquence particulièrement attentif aux consignes données par la DGER dans ce domaine. Or, à force d'insistance (une audience spécifique sur ce thème, plusieurs courriers adressés à la Directrice Générale...), on peut dire que la période du déni propre à cette direction générale du ministère est aujourd'hui révolue. Et si cette dernière devait retomber dans ses travers, gageons que les élus de notre secteur sauraient nous alerter, d'autant que notre délégation longtemps inquiète quant à la capacité qu'elle aurait à se renouveler est en train de réussir un tuilage avec de nouveaux militants particulièrement motivés par ces thèmes majeurs que sont la santé et la sécurité des personnels de l'EAP au travail.

Coordination des CAP, affaires individuelles, relations avec l'avocat : concernant la coordination et le suivi des CAP, le secteur appuyé par le BN s'est attaché à les renforcer, avec un accompagnement plus régulier des élus par un membre du SG et/ou du BN. Par ailleurs, le secteur a mis en route un travail de fond en matière d'organisation vers un suivi plus collectif des dossiers individuels, en utilisant la force de notre syndicat multicatégoriel, dans la diversité de ses compétences (catégoriels et élus en CAP, vie syndicale, action sociale, hygiène et sécurité...). Soulignons par ailleurs que le secteur entretient des relations depuis plusieurs années maintenant avec différents cabinets d'avocat, un cabinet spécialisé en droit du travail étant venu compléter notre dispositif

(cf. la première partie du rapport à propos de « l'intervention juridique en appui de l'action syndicale » et ci-après l'action conduite par notre « secteur emploi précaires »). Enfin, depuis cette rentrée le SNETAP bénéficie aussi de conseils juridiques en interne fort des compétences en droit d'une collègue permanente à 50% mandatée sur cette question.

Apprentissage et formation professionnelle continue : l'animation nationale a été élargie au-delà des deux élus du secteur, avec des dispenses confortées par le CSN. Ces deux années ont vu la mise en place d'un réseau régional, dont le bilan-étape qualitatif est à opérer d'ici le congrès, ce qui est d'ores et déjà acquis, c'est la plus-value indéniable en matière de circulation de l'information en direction des personnels de CFA-CFPPA. Le secteur a à cet effet rédigé des lettres d'informations mensuelles ou bimensuelles très appréciées. Très appréciées aussi les assises dans les régions qui se sont poursuivies. On est à mi-parcours, et là encore le congrès aura matière à

VIE SYNDICALE

se projeter sur les suites à envisager par rapport à la généralisation de ce dispositif, qui est assurément à mettre en relation avec un champ de syndicalisation important et encore trop en retrait au regard de l'engagement du SNETAP aux côtés des personnels des centres. On mentionnera enfin les négociations en cours sur la transformation du protocole de 1998 en décret que le SNETAP entend bien obtenir, sur fond de négociations sur la précarité à la Fonction Publique (cf. rapport CORPO partie III).

Pratiques pédagogiques et éducatives, recherche, formation des maîtres : longtemps ce secteur a eu tendance à s'assimiler au secrétaire général adjoint en charge du secteur « Pédagogie et vie scolaire », faute d'élus volontaristes... Depuis le congrès d'Albi, le secteur est nettement monté en charge. Il s'est un peu cherché au début, le temps de trouver les bonnes articulations avec le SG adjoint... Aujourd'hui, ils fonctionnent de façon totalement complémentaire. Le secteur assume pleinement le suivi du dossier mastérisation (interventions en lien avec le SG et les catégoriels enseignants). Il est également particulièrement actif et réactif, avec de nombreuses propositions de communiqués, de lettres-pétitions... mais également de contre-projets pédagogiques concernant la réforme des lycées (EATDD en seconde GT, BATDD en filière S, épreuve de contrôle de Bac Pro...), réforme qui ressemble plus à un « radeau de la méduse » désorienté en pleine tempête, qu'à la grande réforme dont le lycée avait besoin. Soulignons que ces propositions du SNETAP ont souvent été soutenues par le Syac-CGT et le sFOerta, et pour l'essentiel qu'elles ont été reprises par la DGER ou sont en passe de l'être sous la pression des représentants des personnels (cf. rapport Pédago.).

Syndicalisme et Formation syndicale : le secteur formation a connu un nombre de sollicitation accru (une douzaine de stage organisés) et gageons qu'un renouvellement des thématiques proposées explique pour partie au moins ce résultat. Reste que le mandat d'accompagnement au plus près de la vie de nos sections (au moment des renouvellements de bureau notamment, avec une offre de formation ciblée proposée de façon systématique) est encore un champ à défricher... même si un certain nombre d'outils (agenda du secrétaire de section, fiches sur le droit syndical,...)

ont été réalisés ou sont en cours de réactualisation. Par ailleurs, un travail intéressant vient de s'amorcer avec le secteur vie fédérale (une journée de formation organisée en commun fin mars) et qui ne devrait pas manquer de nous permettre de partager de nouvelles propositions lors de notre congrès national (en terme d'outil et d'accompagnement des militants au niveau local).

Vie fédérale : le secteur a repris du service... l'action entreprise porte ses premiers fruits et reste à approfondir (cf. en première partie du rapport le paragraphe « SNETAP et FSU »). Point spécifique : le CSN de janvier a pris acte d'un certain nombre de questions touchant à l'organisation en tendances (ou courants de pensée) de notre fédération, sachant que le SNETAP est lui statutairement organisé sans tendance... Il a donc décidé de mettre en place un groupe de travail ad hoc qui permettra de faire des propositions concrètes en vue de dépasser certaines difficultés (en lien par exemple avec le vote d'orientation du congrès de la FSU basé sur des tendances et la façon dont on tient compte de ce résultat...). Par ailleurs, ce groupe s'attachera aussi, en lien avec nos secteurs « vie fédérale » et « syndicalisme et formation syndicale », à réfléchir sur des vecteurs d'information efficaces sur un sujet qui pour aussi complexe qu'il soit n'en constitue pas moins l'un des trois piliers de notre fédération, conditionnant par suite pour partie le fonctionnement de ses différentes instances (SD, CFR, CDFN, BDFN, SG).

Coordination de la Communication : le groupe a poursuivi son travail de façon volontariste, soumettant régulièrement des propositions au BN pour une communication actualisée et plus réactive. Il est à noter notamment la participation précieuse de certains de ses membres au groupe action du SNETAP, comme au groupe permanent « syndicalisation » qui se réunit autant que faire se peut chaque lendemain de BN. Le groupe communication a été renforcé en cours de mandat par l'arrivée d'une collègue, auquel le CSN a accordé une décharge lui permettant d'appuyer le secteur. Cette dernière a ainsi entamé un travail de fond avec le coordonnateur du bulletin et secrétaire national du secteur, ainsi que notre nouvelle documentaliste qui s'est elle aussi pleinement investie dans ce domaine et plus particulièrement autour de la refonte de notre site internet (une FAQ -foire aux ques-

tions- est ainsi en cours d'élaboration). Le grand chantier de ces deux années a incontestablement été consacré à l'outil internet (utilisation, efficacité, réactivité, modernisation,...). Ainsi, un travail de fond est en cours autour des modes de diffusion de l'information tant au niveau des supports, avec un nouveau site internet avant l'été et l'utilisation de notre fichier national reconfiguré pour la gestion de l'ensemble de nos listes de diffusion, de discussion, comme les envois courriels à plus grande échelle (au moment des CAP en particulier), même si le SNETAP se refuse toujours à inonder de façon intrusive les boîtes professionnelles de l'ensemble des agents ou les conférence melagri... question d'éthique syndicale sans doute.

Durant cette mandature, le SNETAP a également publié un ouvrage « Une aventure collective au service de l'enseignement agricole » qui retrace son histoire et développe sa conception du syndicalisme, des services publics, de l'éducation et de la défense des personnels. Ce fut un investissement important, mais au final des plus grisants... un véritable moment de partage autour de l'histoire de notre organisation syndicale, l'occasion de se remettre à l'écoute de ceux qui ont été à l'origine de notre mouvement, mais aussi d'échanger entre militants sur notre conception du syndicalisme, de l'outil syndical qu'est le SNETAP, de ses valeurs...

Emplois précaires : le secteur a depuis Albi été mandaté pour engager, après expertise par un cabinet spécialisé en droit du travail (avec mise en place de conventions), des actions en justice concernant nos collègues les plus précaires (ce qui a nécessité un suivi « physique » des audiences de première instance, de départage et d'appel, et donc un vrai engagement des élus du secteur), ceux dont l'état voyou s'est servi et se sert encore pour pallier ses propres carences, à savoir cette cohorte de collègues en contrat aidé, ou en CDD de droit public, ou les deux au grès des opportunités, renouvelés parfois plus de 10 ans durant et jetés sans même un pot de départ au grès de l'humeur ou des moyens à disposition du pôle emploi local. Il aura fallu plus de trois années et toute l'opiniâtreté des collègues en charge du secteur avant d'aboutir, d'abord en première instance, puis plus récemment en appel : 2 jurisprudences sont désormais établies, condamnant lourdement les EPLEFPA concernés, une

Rapport d'activité 26^e congrès Melle

pour des dossiers d'ATLS et l'autre concernant TOS/ATE (dossier actuellement en cours de cassation). L'heure est donc à la négociation avec l'Administration, désormais disposée à discuter... et par ailleurs au déploiement du dispositif de recensement puis de plainte pour abus CDD au niveau national (en cours), car le SNETAP ne reculera pas si l'Administration ne se conforme pas à la loi en rétablissant nos collègues précaires dans leur bon droit ! On notera aussi l'extension des procédures dans le SUP (dossier en cours au CEZ de Rambouillet). Le secteur a rendu compte de son travail patient, appliqué et déterminé, à chaque CSN sur la base d'un document écrit, il a également été amené à produire plusieurs articles pour notre bulletin. Il est aujourd'hui en ordre de bataille et compte sur nos sections locales et régionales pour réussir l'extension des procédures, à cet effet un matériel spécifique a été élaboré. Le BN comme le CSN seront attentifs aux besoins qui pourraient s'exprimer, y compris sur le plan militant, si le poids de la charge devait nécessiter un renforcement du secteur durant la période qui s'ouvre...

Vie des catégories et liens renforcés avec nos commissaires paritaires

Dans un contexte de fort renouvellement à la tête du secteur « Corpo », mais également de réformes (ou contre-réformes bien souvent) des statuts des personnels, de leur mode de rémunération, d'évaluation,... ces deux années auront été intenses et le secteur est en passe de réussir le pari d'un travail collaboratif renforcé avec l'ensemble des élus catégoriels..., certains d'entre eux ayant été jusqu'à intégrer « l'équipe » pour conforter le travail du secteur sur les dossiers touchant aux ATLS ou aux TOS-ATE par exemple.

Le deuxième aspect en matière de « vie syndicale » à ce niveau de notre organisation, qui mérite d'être souligné, c'est la volonté affirmée de poursuivre le travail de réflexion visant à renforcer l'implication politique de nos élus en CAP, à l'image du renforcement de celle des commissions corpo. et catégorielle dans les mandats d'actions du SNETAP au moment des CSN. Trois initiatives importantes ont été l'occasion pour nos commissaires paritaires rassemblés de confirmer cette aspiration formalisée à Hyères, et de faire un certain nombre de propositions qui restent à mettre en œuvre. Une première décision mise

en œuvre conjointement par notre secteur « Coordination des CAP », « Corpo » et le SG a été de renforcer le suivi des CAP avec l'instauration d'un échange politique de fond entre au moins un élu national du SNETAP et nos commissaires paritaires réunis à la permanence. Deuxième initiative, le BN avait acté le principe d'une réunion en deux temps avec d'une part une rencontre des candidats aux CAP non retenus (au moment du renouvellement des CAP des enseignants et des CPE) afin de leur proposer d'être associés à l'activité syndicale « corpo », et d'autre part un échange de fond avec nos nouveaux élus en présence d'un certain nombre de catégoriels d'expérience. De cette réunion est ressorti un certain nombre de propositions, dont une qui ne devrait pas tarder à pouvoir être mise en œuvre à savoir permettre à ces élus de recevoir pour une phase de test de quelques mois (suivie d'un bilan fonctionnel) les messages des sections, afin d'être mieux au fait des questions politiques qui traversent l'actualité de notre syndicat et de l'EAP en général. A cette occasion, il a également été rappelé l'importance des prérogatives qui sont les leurs au sein de nos instances régionales, dont ils sont membres de plein droit... Enfin, on soulignera tout l'intérêt qu'a pu constituer pour eux la réunion en novembre 2009 du Parlement du SNETAP (CSN élargi à l'ensemble des commissaires paritaires et de nos représentants en CCP), disposition statutaire très peu utilisée jusque là et qui pourrait l'être davantage à l'avenir, le congrès sera sans doute amener à envisager cette question (cf. partie deux du rapport sur « des instances nationales qui restent en mouvement »).

Vie des sections régionales : renforcement en cours...

Conformément à notre mandat de Hyères, sur fond de décentralisation et de déconcentration accrues, de besoins renforcés en matière de suivi de la trésorerie (cf. le point spécifique trésorerie et l'encadré du rapport financier à propos des implications de la loi sur la transparence financière), le SNETAP, sur décision du CSN, a poursuivi (et soutenu) sa politique de renforcement des décharges de nombreuses régions, dont les bureaux régionaux étaient en cours de renouvellement, dont le secrétaire régional était en passe d'élargir et stabiliser son équipe...

Le bilan d'activité est assurément à une activité régionale forte, avec des bureaux qui s'élargissent (quand les

militants prêts à s'investir sont suffisants) autour d'une organisation par secteur (un régional adjoint pour les CFA-CFPPA -voir mandat d'Hyères-, un pour le secteur TOS-ATE, etc...). Ce mouvement, là où il s'est amorcé, renforce le secrétaire régional et de fait la capacité du SNETAP à couvrir les différents champs de l'activité régionale, au contact de l'administration régionalement, voir localement en appui et relai des sections d'établissement, mais aussi du conseil régional (TOS-ATE, CFA-CFPPA, CPRDF...) et des instances FSU, en particulier le CFR, voir son secrétariat, dont le SNETAP est membre de droit.

Les limites observées sont deux ordres. D'abord on continue d'observer une moindre réactivité sur la remontée des informations régionales attendues depuis la déconcentration qui s'approfondit aujourd'hui, ce qui d'une part limite assurément la qualité des analyses produites par le niveau national du SNETAP et diminue d'autre part nos possibilités d'intervention au niveau de la DGER et du Cabinet qui ne sauraient en demander davantage... (cf. la dernière partie du rapport PSL concernant plus particulièrement la carte scolaire). Ensuite, on relève une mise en action inégale suivant les régions, avec au moins deux écueils à éviter :

- que le niveau national n'en vienne à impulser des actions dont nos collègues dans les établissements et a minima nos militants ne voudraient pas, et pour éviter cet écueil là la prise de décision démocratique doit y pourvoir (consultation systématique du CSN, en séance ou à défaut par voie électronique pour toute décision d'action d'envergure à l'appel du SNETAP)...

- que le niveau régional considère qu'il peut s'affranchir d'une décision prise à la majorité, sachant qu'il nous incombe à tous, en tant qu'élus du SNETAP, de tout faire pour la mettre en œuvre au mieux et qu'elle soit une réussite, c'est le principe même du mandatement... ou à l'inverse que le niveau national minore l'importance des luttes engagées localement ou en région, alors même que c'est la base de l'action syndicale telle qu'elle se doit d'être pratiquée...

Pour le SNETAP, il est clair qu'on ne saurait concevoir de se renvoyer dos à dos, de surcroît dans un tel contexte d'attaques permanentes contre les services publics et d'éducation tout particulièrement. La force de notre organi-

sation c'est à la fois d'avoir un niveau national fort qui ne se contente pas de considérer qu'il est urgent d'attendre une réaction « de la base », mais qui prend ses responsabilités pour tâcher de la susciter quand c'est nécessaire, et c'est là que le travail militant des sections est irremplaçable... et un niveau régional qui donne le pouls des personnels et des militants dans les établissements et qui à chaque fois qu'il sollicite SG et BN concernant des actions engagées localement reçoit un soutien sans réserve (politique, juridique, matériel...).

Au rang des réalités pouvant expliquer les difficultés pour les bureaux régionaux de répondre mieux aux sollicitations, il y a assurément le volume d'activité qui s'impose et qui parfois écrase... Ici, le congrès devra réinterroger ces charges multiples, prendre compte également du degré d'usure et proposer des leviers pouvant favoriser le renforcement, voir le renouvellement des équipes militantes... autant de questions de « vie syndicale » difficiles, mais incontournables.

VIE SYNDICALE

Concernant notre coordination DOM-TOM, on retiendra de ces deux années, une circulation assurément optimisée de l'information syndicale et donc un dés-isolement accru. Pour autant les marges de progrès restent encore importantes, les retours d'information sont encore modestes et inégales selon les sections domiennes... Les quelques expériences de visio-conférence qui ont eu lieu sont plutôt concluantes, et il ne faut surtout pas s'interdire d'aller au-delà de ce qui a déjà pu être fait, mais faut-il encore que les sollicitations puissent s'exprimer en ce sens auprès du BN afin que l'organisation matérielle soit anticipée en conséquence. Par ailleurs, force est de constater qu'au niveau de nos mandats d'action spécifiques, les DOM-TOM restent encore en retrait et les calendriers propres (souvent décalés) n'expliquent pas tout, il y a là une problématique à part entière à aborder lors de notre congrès.

Vie des sections locales : l'heure demeure à la mobilisation des énergies

L'activité des sections d'établissement reste la force première du SNETAP, qui au-delà de sa représentativité qui n'est plus à démontrer et de se dément pas (cf. partie trois du rapport), tire sa capacité à agir de son tissu militant, qui couvre la majorité de nos établissements... le SNETAP est présent localement, il ne se réduit pas à un envoi de courriel, à un affichage artificiel d'informations déconnectées de la réalité du lieu de travail des personnels. On notera l'opération « pas de bahut sans section » lancée de façon très volontariste par le groupe permanent « syndicalisation » du BN à cette rentrée, et l'attention très marquée pour améliorer, voire rétablir une information complète auprès des syndiqués sans section (recherche de correspondants, à défaut de secrétaire au sens statutaire) et des « isolés » (cf. partie trois point sur la « syndicalisation »).

L'activité quotidienne d'un bureau de section passe d'abord et avant tout par un échange constamment renouvelé avec les collègues et ce toutes catégories confondues, parce qu'ensemble nous sommes le SNETAP... Dès lors la section en tant que premier interlocuteur du chef d'établissement bénéficie de l'appui autant que nécessaire des structures de notre organisation, du secrétariat régional (en contact régulier avec le DRAAF-SRFD comme avec le Conseil Régional) jusqu'au secrétariat général (qui est seul habilité à

déposer les préavis de grève auprès du ministère, et a toutes prérogatives pour intervenir auprès des différents échelons de l'administration et ce jusqu'au cabinet du Ministre).

Durant ces deux années, les sections, et ce quelles que soient les régions considérées, ont été amenées à agir au quotidien, le niveau national ayant été sollicité régulièrement par les unes ou les autres, que ce soit sur des questions individuelles relayées par le secrétaire local (traitement, inspection, harcèlement...), statutaires, de droit syndical (certains chefs de service ayant manifestement « séché » cette partie de leur formation) ou touchant directement à l'emploi, en particulier pour les collègues précaires (cf. partie deux du rapport secteur « emplois précaires » et première partie du rapport Corpo.), d'autres renvoyant aux structures des établissements (menaces de fermeture(s), rejets d'élèves...).

Le bilan est positif, en dépit de la période extrêmement dégradée que nous vivons actuellement (pénurie de moyens, dérives autoritaristes...), car en règle générale une intervention concertée du SNETAP à différents niveaux de la hiérarchie, de surcroît susceptible d'être appuyée par une réelle mobilisation localement, reste rarement sans réponse et toutes les sections qui ont été amenées à solliciter une audience au niveau central avec appui du BN ont réussi à faire bouger les lignes... Il n'y a donc bien que le combat que l'on ne mène pas que l'on est sûr de perdre.

L'appui aux sections, c'est aussi penser ou repenser un certain nombre d'outils, de moyens... Où en sommes-nous depuis Hyères ? Depuis quelques années déjà l'offre de formation « vie syndicale » en direction des militants des sections s'est renforcée et diversifiée, les catégoriels se portant en soutien de l'animation de certains stages (sur le budget des EPL, dans les LPM, ...) ; par ailleurs, le secteur « vie fédérale » est également en train d'apporter sa contribution dans ce domaine clé de l'activité syndicale (cf. partie deux du rapport concernant « la montée en charge des secteurs du SNETAP »). Reste que le mandat d'accompagnement au plus près de la vie de nos sections est encore pour l'essentiel à activer, de façon plus précise et fonctionnelle, avec en particulier une offre de stage ciblée qui soit systématiquement adressée aux secrétaires de section au moment des renouvellements de bureau. D'autre part, si

un certain nombre d'outils (agenda du secrétaire de section, fiches sur le droit syndical, ...) ont été élaborés ou réactualisés, il convient d'en revoir la diffusion, même chose pour le dossier EPLEFPA du secteur PSL.

Un des mandats de Hyères qui n'a pas à cette heure encore été mise en œuvre, devrait l'être d'ici Melle, à savoir la mise en place d'un espace « en direct de l'actualité et de l'activité des régions » sur notre site, le retard s'expliquant pour partie par le travail de refonte engagé par notre secteur « coordination de la communication ». Il devrait permettre une meilleure expression de l'activité militante aux différents niveaux où elle s'écrit et se vit... Ajoutons qu'une nouvelle rubrique est également en cours de constitution qui consistera en une FAQ (foire aux questions) et permettra une réactivité encore accrue dans les réponses apportées par le SNETAP aux interrogations de ses syndiqués. On notera aussi les débuts prometteurs de notre référente juridique qui depuis septembre permet de vérifier le droit en soutien des catégoriels et responsables de secteur.

Autant, d'éléments qui visent à renforcer, appuyer, conforter les sections locales... et il en est sans doute d'autres qui restent à interroger, inventer, forger. Notre congrès devrait nous permettre de continuer d'avancer et de progresser ensemble.

Le SNETAP, c'est aussi... d'autres « groupes » qui réfléchissent, proposent, agissent, et dont l'importance est majeure dans la conduite de l'activité syndicale

- Le SUP : suite au renforcement de la présence SUP au CSN (en nombre de sièges), on soulignera une bonne implication des nouveaux élus en soutien des sortants... donc pari réussi. Par ailleurs, s'il est réussi c'est aussi et avant tout sur un plan qualitatif, dans la mesure où la nouvelle équipe élargie a su, avec l'appui volontariste du BN, être à l'initiative de la mise en place d'une liste de discussion de nos syndiqués du SUP, qui reste encore à animer pour que les échanges ne soient pas uniquement « descendants »... mais désormais le dés-isolement est bien réel et c'est déjà une première avancée notable. Par ailleurs, l'équipe a su se donner les moyens d'organiser une journée du SUP à Montpellier (cf. rapport Corpo.) ouverte aux autres organisations syndicales qui a bien fonctionné et a été suffisamment appréciée des col-

Rapport d'activité 26^e congrès Melle

lègues présents pour qu'elle appelle des suites, en terme de propositions à concrétiser (ex. vers la rédaction d'un texte réglementaire pour les personnels précaires du type du protocole des agents des CFA-CFPPA sous contrat, mais avec un caractère plus contraignant... dans le bon sens du terme) et de nouveaux rendez-vous à programmer. Le prochain devrait réunir l'ensemble des secrétaires de section du SNETAP afin de penser la suite. On notera enfin la volonté de BN, confortée par le CSN, de se donner les moyens en temps de décharge de renforcer la coordination du SUP, à cet effet, une collègue permanente à mi-temps, qui est également pour partie en charge en interne au SNETAP d'un appui juridique, a commencé à prendre ses marques dans ce rôle exigeant. Il en va de l'efficacité du SNETAP dans l'Enseignement Supérieur Agricole, en tant qu'interlocuteur de l'Administration, des Directeurs des Ecoles comme de la DGER, et ce y compris au-delà du CNESERAAV ou du CNESER. Deux réunions sur fond de restructuration douloureuse et/ou peu transparente des établissements, ont eu lieu début 2011 à l'initiative du SNETAP sur le CEZ de Rambouillet et sur AgroParisTech. Soulignons enfin des marges de progression en terme d'implantation et/ou de vie des sections locales restent importantes, de même qu'en terme de syndicalisation des personnels du SUP.

L'Enseignement Maritime : grâce au travail de fond conduit depuis 2002 par le SNETAP au plus près des agents des LPM, et reconnu en tant que tel (deuxième organisation syndicale en nombre de sièges dans les instances et première en nombre d'adhérents), la FSU est désormais présente dans l'ensemble des Directions Inter Régionales de la Mer (DIRM). C'est une reconnaissance majeure, qui vient récompenser l'investissement de notre coordonnateur, en lien avec le BN et nos catégoriels. Ce résultat, cette reconnaissance électorale, donne au SNETAP des responsabilités accrues... On regrettera une nouvelle fois une présence au CSN encore en retrait (voir le dernier appel à candidature pour ce collège resté sans candidat...), et pour autant nos élus en LPM sont des plus actifs (encore en ce moment sur la question des grilles horaires). Nous profitons de ce rapport, pour inviter avec force conviction nos camarades de l'Enseignement Maritime à participer en nombre au congrès de Melle,

ce qui permettra au coordonnateur d'avancer de manière efficace sur les mandats nécessaires dont le SNETAP doit se doter pour promouvoir les LPM et garantir au mieux les intérêts des personnels qu'il représente.

- Le collectif des personnels de direction : sur la base du renouvellement de la CCP des personnels de direction élections réussies pour le SNETAP qui maintient sa position première, en dépit d'une percée de l'UNSA, un travail de fond a commencé à être engagé avec l'équipe, qui devrait pouvoir rapidement maintenant être élargi aux syndiqués souhaitant s'investir et contribuer à enrichir les analyses du SNETAP concernant des sujets aussi importants que les réformes des lycées actuellement en cours de déploiement, le « tout autonomie » des EPL, le rôle des exploitations, les PREAP ou encore les CPRDF... Autres pistes de travail à approfondir : un renforcement de la coordination au sein de la catégorie est à rechercher dans le cadre du CSN, de même un travail devra être conduit conjointement avec le SG et le BN concernant la formation institutionnelle des directeurs (groupe de travail en cours à la DGER, module « pratique du dialogue social » dispensé chaque année à Dijon aux nouveaux directeurs). Enfin, en terme de vie syndicale, il s'agira également de passer de nos mandats de congrès à de véritables plans d'action susceptibles de les faire avancer. Voilà qui doit être de nature à redonner de l'allant dans une période plombée à laquelle nous ne saurions nous résigner.

- Le Comité vie internationale : Le comité permanent s'est réuni à intervalle régulier sur ces deux années, et a de façon volontariste fait porter son effort sur la production d'articles publiés de façon suivie, à la fois dans notre revue et sur notre site internet, ce qui a permis de réactualiser et de redynamiser une rubrique « vie internationale » restée un peu en jachère. On notera également un travail en cours pour essayer de proposer à intervalle régulier à nos syndiqués une compilation de dossiers et documents de référence (rapports, communications...) autour de questions de vie internationale. Le calendrier des luttes (en particulier sur les retraites) a en revanche rendu compliqué la réunion du secteur plénier, aussi en vue de compenser cet état de fait peu satisfaisant, une journée « vie internationale » est en préparation pour la rentrée. Au-delà de ce temps fort, le comité a poursuivi

son travail de fond concernant les thèmes que le SNETAP estime relever de son champ de compétences propre à savoir les questions de sécurité alimentaire, de coopération internationale (une nouvelle rencontre sur cette question doit avoir lieu fin mars avec le service en charge de ces questions à la DGER)... Un raté toutefois concernant le premier thème, le SNETAP est passé pour partie à côté du dernier Forum Social Mondial qui s'est tenu du 7 au 11 février 2011 à Dakar dont un des thèmes centraux était précisément « nourrir le monde », cela faute d'une anticipation suffisante, et d'un travail fédéral qui n'a pas été vraiment relancé depuis Hyères... ici le travail est donc à remettre sur l'ouvrage résolument avec les secteurs spécialisés de la FSU.

- Le « secteur » femmes : le groupe reste réduit à sa plus simple expression... car pour être un groupe il faut au moins être deux, c'était le cas à Hyères, c'est toujours le cas deux ans plus tard... Alors la position la plus confortable consisterait sans doute à rejeter la responsabilité de cet état de fait sur les camarades en charge du secteur, qui le reconnaissent elles-mêmes n'ont pas su se donner les moyens d'insuffler une dynamique collective, ce qui ne signifie pas pour autant que le secteur est resté inactif (à l'image du démarrage, à l'occasion du congrès national FSU de Lille, d'un travail statistique de la part des hommes et des femmes militant au sein du SNETAP). L'autre manière toute aussi mesquine d'évacuer la question reviendrait à dire que les sujets touchant à l'égalité homme-femme, aux droits des femmes... ne trouvant pas d'écho au sein du SNETAP depuis plusieurs années maintenant, il suffit de dissoudre le secteur et de passer à autre chose. Dans les deux cas, si seules les réponses apportées étaient celle-ci, reconnaissons qu'elles seraient notablement insuffisantes. Aussi, convient-il d'aller au-delà et d'être capable à ce stade de se dire entre nous, syndiqué-e-s du SNETAP, un certain nombre de choses :

la première est que cette question est tout sauf accessoire ou anecdotique, et d'ailleurs notre CSN, à travers des échanges qui avaient eu lieu en commission « vie syndicale » à la veille du Congrès de Lille en témoignent (sur la place des femmes au sein de nos organisations syndicales et les leviers à même de favoriser la parité, l'investissement des militantes...) et les

hommes du SNETAP n'avaient pas été en reste en terme de pistes qui mériteraient d'être approfondies.

la deuxième est que c'est chacun d'entre nous qui doit s'interroger sur ce que nous estimons devoir faire (ou pas) pour que l'on progresse ensemble sur un sujet qui ne peut laisser indifférent une organisation syndicale qui défend les valeurs qui sont les nôtres et vise la transformation de la société... Si ça n'est pas nous qui franchissons le pas, personne ne le franchira à notre place. Ainsi, dernièrement, à l'occasion de la journée internationale de la femme, le BN a reçu une proposition d'article offrant une perspective historique passionnante d'une de nos syndiquées... il va de soi que notre numéro 333 de l'Enseignement Agricole l'a retenu en 4^e de couverture.

la troisième nous ramène à la nécessité d'une animation exigeante et engageante du secteur, sans laquelle il sera difficile de repartir de Melle en l'état... Il y a nécessité de se saisir du congrès lui-même et de la présence de syndiqué-e-s en nombre pour étof-

VIE SYNDICALE

fer sans délai le groupe et se donner de véritables mandats (d'étude, d'action...). Et telle est bien l'intention du secteur qui vient de proposer une animation spécifique, en lien avec la chargée de mission « égalité des chances » de la DGER, afin de favoriser les débats à l'occasion de notre congrès, le BN a évidemment donné son accord...

- **Le groupe « action »** : le groupe s'est réuni régulièrement (en moyenne trois fois par année scolaire, souvent en amont du CSN) et a poursuivi son travail de réflexion, de propositions et d'accompagnement d'actions souvent inédites, en tout cas dans un passé récent au sein de notre organisation, mais toujours sans s'interdire d'articuler de nouvelles modalités d'action avec des formes plus classiques, l'important étant toujours d'adapter les propositions aux objectifs à atteindre... Le groupe vit aujourd'hui un passage un peu paradoxal. En effet, il s'est en quelque sorte « institutionnalisé », le convoquer est désormais une démarche qui va de soi au niveau du BN, car il répond bien aux besoins du SNETAP en matière de renouvellement de nos actions, de bilans de celles-ci, ou encore de suivi au plus près de la réalisation des opérations décidées par le CSN... Mais en même temps depuis cette rentrée force est de constater que le groupe s'est réuni en effectif restreint, sachant que l'esprit même qui a présidé à sa mise en place, c'est son caractère ouvert, participatif... Le congrès de Melle devra donc constituer pour notre groupe « action » un temps fort en terme d'adhésion la plus large, car c'est à cette condition seulement qu'il pourra continuer à remplir de belle manière les missions qui lui sont confiées (cf. première partie du rapport « Résister c'est créer ! De nouvelles modalités d'action à l'épreuve... »).

- Les commissions particulières :

* la commission de contrôle a pleinement rempli son rôle durant ses deux ans, à la fois de contrôle des opérations de vote (des appels à candidature aux dépouillements...), d'expertise statutaire, ou encore de conseils délivrés avec rigueur aux instances nationales de notre syndicat.

* la commission de conciliation a eu à s'employer à deux reprises depuis Hyères, l'un des deux dossiers est d'ailleurs en cours et sera présenté pour prise de décision au CSN au moment du congrès. On se serait sans doute réjoui davantage si aucun

contentieux entre syndiqués n'avait nécessité un recours à ladite commission, mais l'absence de saisine n'aurait pas forcément pour autant été signe de bonne santé. Nous faisons la démonstration par le travail précis et efficace qui a été conduit par cette commission sur le premier dossier traité fin 2010 de la maturité de notre organisation syndicale et de son attachement à des valeurs avec lesquelles on ne transige pas, au premier rang desquelles la possibilité pour tout syndiqué à la fois d'avoir une voie de recours statutaire au sein de son syndicat et une possibilité réelle de s'expliquer s'il se retrouve mis en cause, par le biais d'une commission indépendante conduisant des investigations contradictoires et seules à même de faire la part des choses, et de permettre au CSN in fine de disposer des éléments suffisants pour qu'une décision soit prise. Travail accompli donc et sur lequel nous serons amenés à revenir suite au renouvellement de ladite commission afin de refaire un point avec ses membres sur les enseignements à tirer du traitement des deux dossiers de cette mandature (ressenti, méthodes mises en œuvre, moyens mis à disposition, ...).

- **La permanence du SNETAP** : nouveaux besoins, nouvelles compétences... Nous sommes rentré durant les deux années écoulées dans une phase de renouvellement de l'équipe de la permanence, avec un premier départ en retraite en 2010 et un autre prévu fin 2011. Par ailleurs, le BN a proposé au CSN qui a validé cette option, d'élargir l'équipe, au travers de volumes de décharges ciblés, en regard d'un certain nombre de nouveaux besoins qui ont émergé depuis quelques temps déjà, notamment en terme de renforcement de notre communication internet (cf. partie deux du rapport concernant le secteur « coordination de la communication ») ou encore de notre capacité d'expertise juridique en interne... Le SG est mandaté par le BN pour avancer d'ici au congrès d'une part sur l'actualisation des tâches effectuées actuellement par l'équipe en place et d'autre part sur la prise en compte de nouveaux besoins qui ne seraient pas encore couverts (et une enquête auprès de nos permanentes a déjà permis de faire émerger des propositions intéressantes). Un profil de poste a d'ores et déjà été établi lors du BN de mars afin de pouvoir répondre à assez court terme maintenant à de nouveaux besoins de la trésorerie du SNETAP, notre comptabilité

étant désormais soumise à la loi sur la transparence financière avec son lot de charges nouvelles... L'outil syndical est donc bien en train de poursuivre sa mue, l'objectif étant toujours le même disposer de l'organisation la plus adaptée et la plus efficace au service de l'EAP et des ses personnels.

- **La trésorerie** : dans ce rapport nous nous contenterons de souligner le travail impressionnant accompli par notre duo de trésoriers depuis deux ans sur fond d'exercice comptable imposé par la loi sur transparence financière et d'indiquer que le défi est en passe d'être relevé grâce à leur investissement, sachant que rien ne serait possible sans l'engagement de l'ensemble des trésoriers régionaux et locaux du SNETAP (cf. l'encadré spécifique du rapport financier). On notera enfin que nos trésoriers ont également été force de proposition en matière de syndicalisation (cf. partie trois du présent rapport).

Représentativité et vie syndicale

Ces deux années auront été fortement marquées au niveau national par la loi sur le dialogue social, dont on est en train de réaliser progressivement les conséquences, positives pour certaines (la représentativité se mesurant désormais à l'aune du vote des personnels et non plus à partir d'un accord hérité de l'après guerre reconnaissant d'emblée à un certain nombre de confédérations, dont certaines particulièrement minoritaires, une représentativité) et plus difficiles à appréhender pour d'autres (des négociations sont actuellement encore en cours pour prévoir l'application d'un certain nombre d'aspects de la loi, touchant notamment aux droits et aux moyens syndicaux). C'est aux côtés de notre fédération que nous nous franchissons les différentes étapes, dont la dernière en date était le décret sur les Comités Techniques, et que nous préparons les échéances à venir, dont la plus importante sera les élections du 20 octobre 2011 communes à l'ensemble des personnels de la Fonction Publique d'Etat et de la Fonction Publique Hospitalière. Le SNETAP entend bien prendre toute sa part dans la campagne FSU et ne pas être en reste au niveau de l'EAP. Nos derniers résultats électoraux aux élections intermédiaires sont bons et nous montrent la voie.

Rapport d'activité 26^e congrès Melle

Ajoutons que depuis notre congrès de Hyères un travail de fond a été conduit par le BN pour stopper un effritement du nombre de nos syndiqués dans un contexte global compliqué et ce travail est incontestablement en train de porter ses fruits, ce qui est un indicateur de plus quant à la vitalité du SNETAP.

Représentativité : relever le défi des élections générales d'octobre

Des élections intermédiaires à l'occasion desquelles les personnels ont renouvelé leur confiance dans le SNETAP

Dans ce type d'élections intermédiaires, ce sont à la fois les élus sortants (dans le cas des renouvellement de CAP, de CCP) qui voient leur travail salué par des personnels portant une nouvelle fois leur vote toujours aussi nombreux sur nos listes, et aussi le signe d'une adhésion renouvelée aux orientations et aux valeurs portées par notre organisation...

C'est donc bien un bilan positif que l'on est en droit de tirer concernant les élections qui se sont déroulées depuis deux ans. Ainsi, le SNETAP a maintenu son nombre de sièges tant en CAP des CPE (4 sièges sur 4), des PCEA (5 sièges sur 5) que des PLPA (4 sièges sur 5), mais également dans la CCP des personnels de direction (le SNETAP obtenant 3 sièges sur 6, loin devant les autres OS qui se partagent un siège chacune).

A ces bons résultats, vient s'ajouter : une stratégie gagnante pour un syndicalisme de lutte et de transformation sociale portée à deux organisations FSU et CGT dans la CAP des IPEF (corps né de la fusion des IGREF et des Ingénieurs des Ponts et Chaussées), où nous arrachons un siège sur la base de nos valeurs communes, une IPEF du SNETAP fait partie cette dynamique intersyndicale et représente ainsi pleinement les IPEF de l'EAP.

l'entrée remarquée de la FSU dans l'ensemble des Directions Inter Régionales de la Mer (DIRM), qui témoigne d'une campagne fédérale offensive conduite aux côtés du SNAMER et surtout du travail de fond réalisé par le SNETAP depuis 2002 dans les LPM. La FSU devient ainsi la deuxième organisation représentative en nombre de sièges...

une confiance qui ne se dément pas de la part d'une partie significative des personnels de l'Enseignement

Supérieur Agricole pour la FSU et ses candidats dans le cadre tant de la mise en place des CTP que des CCP locaux, tendance qui devrait se confirmer avec l'élection au CNESERAAV actuellement en cours...

Des élections générales dans la FPE qui devront mobiliser l'ensemble de nos militants afin de conforter encore la représentativité du SNETAP

L'étape suivante sera d'une autre nature et va demander une entrée en campagne coordonnée et générale de l'ensemble de nos militants, dans la mesure où, à l'exception des CAP et CCP renouvelées à titre dérogatoire en 2010 sur décision ministérielle (à savoir les CAP des CPE, des PCEA et des PLPA, ainsi que la CCP des personnels de direction), ce sont l'ensemble des autres instances (du niveau ministériel au niveau régional pour celles qui nous concernent) qui seront renouvelées le jeudi 20 octobre 2011, en une fois et dans toute la Fonction Publique d'Etat comme dans la Fonction Publique Hospitalière. A noter qu'une nouvelle élection générale aura lieu en 2014 cette fois pour les trois fonctions publiques (dont la Fonction Publique Territoriale qui ne participe pas de ce premier rendez-vous).

Ces élections générales découlent de la loi sur le dialogue social dans la fonction publique (projet initié en 2007 et définitivement adopté par le Parlement en juin 2009). Dans les éléments notables et dont notre congrès devra se saisir, on passera au scrutin de liste, ce qui impliquera une mobilisation de l'ensemble de nos représentants, au niveau national bien entendu, mais plus encore au niveau régional, sachant que jusque là nous avions le confort de ne pourvoir les sièges des instances qu'après élections... là il nous faudra autant que faire se peut présenter des listes complètes et... militantes.

Syndicalisation : un nombre de syndiqués quasi stabilisé

L'audience et la légitimité d'une organisation syndicale se mesure à l'aune de sa représentativité tirée des élections et de la confiance que lui accorde ou non les personnels alors électeurs, ce qui se traduit in fine par un volume de dispenses de service, un nombre d'autorisations d'absence, de mètres carrés de locaux mis à disposition par l'administration etc...). Mais sa force

se mesure également à sa capacité à syndiquer les personnels et à ce qu'un certain nombre entre eux militent et prennent une part active dans l'activité syndicale, de la section d'établissement aux instances représentatives. C'est aussi pour l'essentiel les cotisations des adhérents qui permettent le déploiement de l'activité militante (prise en charge des frais de déplacement, de ceux inhérents à l'engagement d'actions en justice, aux réunions de groupes de travail, à celles des instances statutaires, ou encore à l'organisation de manifestations en région comme au niveau national...).

Dès lors, et même si la tendance nationale, tous syndicats confondus, est plutôt à l'effritement de la syndicalisation, ce qui n'est pas un moindre paradoxe en cette période d'attaques incessantes contre les acquis sociaux et en particulier contre les services publics..., le SNETAP avait décidé à Hyères de se donner les moyens d'enrayer cette chute amorcée depuis déjà quelques années, sur fond de baisse conséquente du nombre de fonctionnaires par l'effet conjugué de départs en retraite plus importants de la génération « baby boom » et de la politique dévastatrice du non remplacement d'un fonctionnaire sur deux...

Le BN a donc, sous l'impulsion de nos trésoriers, mis en place un groupe permanent « syndicalisation ». Le groupe, qui s'est réuni de façon quasi systématique chaque premier jeudi du mois, après avoir reposé le diagnostic en s'appuyant sur les données chiffrées de notre fichier adhérents, a été amené à proposer au BN, puis au CSN un certain nombre de mesures. L'année 2009-2010 a été pour l'essentiel consacrée à passer en revue le calendrier et les outils afin de rythmer au mieux et au plus possible nos campagnes de syndicalisation et ce en écartant aucune entrée (qualité du matériel, contenus, supports, vecteur de diffusion de l'envoi personnalisé au contact direct par le bureau de section, fréquence, relances d'ensemble ou plus ciblées, en sollicitant le cas échéant nos catégoriels...). La baisse a été ralentie, mais pas stoppée à l'issue de cette première année de travail.

En 2010-2011, le groupe a décidé de compléter sa grille d'analyse et de faire porter l'effort sur les sections en difficultés et les établissements sans section constituée. Le secteur « vie syndicale » a alors proposé au BN, puis au CSN une opération d'envergure prioritaire au premier trimestre

2010 baptisée « Pas de bahut sans section ». Cette action a consisté en la programmation dès la rentrée d'un conseil syndical régional ou d'un congrès (en fonction des réalités régionales) avec comme point central de l'ordre du jour la syndicalisation, et en présence d'un membre du BN. Cette opération a été réalisée dans 21 régions sur 22 sur 4 mois environ. L'objectif était de partir là aussi d'un diagnostic de la situation en région (évolution du nombre de syndiqués), d'échanger ensuite sur les sections susceptibles d'être en difficulté et qui pourraient nécessiter d'être appuyée et/ou sur les établissements où il n'y avait plus ou pas de section, sachant qu'une des consignes à mettre en œuvre était déjà d'organiser le CSR ou le congrès dans un établissement rentrant dans l'une ou l'autre de ces catégories, avec le dépôt d'une heure mensuelle d'information syndicale afin d'ouvrir à tous les personnels un temps de réunion spécifique... Enfin, les participants étaient amenés à partager leurs approches respectives en matière de syndicalisation, puis à envi-

VIE SYNDICALE

sager un travail de fond sur un nombre ciblé d'EPL (sur ce dernier point des relances sont en cours pour affiner les choses avec un certain nombre de régionaux). Le BN a commencé à tirer de ces rencontres régionales un certain nombre d'enseignements et le groupe « syndicalisation » planche sur la mise en commun d'initiatives nouvelles qui pourraient être porteuses sur la base des propositions qui ont pu émerger. Et en ce mois de mars, à 70 adhérents près, et à 4 mois de la fin de l'année scolaire, on peut affirmer sans trop s'avancer que nous devrions stabiliser notre nombre de syndiqués ! Il s'agira donc pour notre congrès de reprendre l'ensemble des données et de penser les actions qui devront être pérennisées ou révisées afin de ne pas retomber en pression et de continuer de progresser en nombre d'adhérents. Parmi les sujets qui mériteront d'être remis au centre des discussions, la syndicalisation des personnels TOS-ATE aura toute sa place eue égard à un effritement continu depuis la décentralisation de 2007, de même que celle des collègues précaires (ACEN, en CFA-CFPPA, sur budget...) ou encore celle des personnels du SUP... La conviction du BN, c'est que la syndicalisation doit rester une priorité pour le SNETAP.

Droits et moyens syndicaux : la vigilance reste plus que jamais de mise

Préserver les droits comme les moyens syndicaux est un combat de tout instant au sein de notre ministère et de l'EAP comme ailleurs, du fait le plus souvent d'une méconnaissance du droit des agents, syndiqués ou non, de la part des agents eux-mêmes et/ou de leurs chefs de service (en l'occurrence pour ces derniers une méconnaissance réelle ou feinte d'ailleurs). Durant ces deux années, les secrétaires de section comme régionaux ont été amenés à multiplier les interventions auprès de l'Administration pour faire respecter le droit des agents, le grand classique étant la contestation de l'heure mensuelle d'information syndicale ou encore le combat pour avoir accès aux moyens de communication de l'établissement... Ce qui est sûr, c'est que le SG adjoint à la vie syndicale n'a pas vu les empiètements sur le droit syndical diminuer, d'autant que l'atmosphère de la France de Nicolas serait plutôt à la répression syndicale (déploiements de forces policières

souvent démesurées face aux manifestants, militants syndicaux arrêtés, poursuivis...). Mais à chaque fois que le SNETAP a été saisi, les abus avérés ont été recadrés après intervention. On peut citer ces directeurs de CFA-CFPPA qui refusaient l'octroi d'une décharge à titre syndical pour des agents non titulaires. Le problème identifié était bien réel dans la mesure où c'est le ministère qui attribue les décharges sur demande des OS, mais qu'il ne les compense pas financièrement pour les agents sur budget (et nous sommes toujours en attente d'un arbitrage ministériel afin qu'il soit réglé), mais la méthode employée n'était pas acceptable et le secrétariat général du ministère est intervenu pour que nos représentants puissent exercer pleinement leur mandat...

La ligne de conduite que le SNETAP s'est fixée en matière de respect des droits syndicaux n'a pas varié : toute atteinte doit nous être signalée et on ne transige pas... car c'est à ce prix que nous ne reculerons pas, or les tentatives du gouvernement d'enfoncer les droits syndicaux n'est pas une vue de l'esprit (voir la mise en place du service minimum dans les transports ou encore la déclaration préalable de grève 48h à l'avance dans le primaire). A titre d'illustration dans notre secteur, nous nous sommes récemment procuré un document émanant de l'inspection, et auquel des directeurs zélés se référaient, qui interprète la circulaire de 1999 cadrant les droits syndicaux et conclue à l'exception « enseignante »... l'enseignant devant, selon le ou les auteurs de ce document non daté et non signé, rattraper ses heures, ce qui est une interprétation scandaleuse et erronée du droit. Il va de soit qu'une intervention est en cours auprès du Secrétariat Général du MAAP afin de faire retirer ce document du circuit et de rappeler qu'en matière de droit syndical seul le SG a la main et non l'Inspection...

Dans ce domaine, la vigilance reste donc plus que jamais de mise, et ce ne sont pas les réunions préparatoires du cycle de négociation sur les droits syndicaux au niveau de la Fonction Publique, celle-ci devant être achevée avant l'été, qui nous démentirons. En effet, nos représentants FSU dénoncent l'entrée insidieuse dans les débats par le calcul du coût des droits syndicaux (entrée tendancieuse dénoncée par l'ensemble des OS et a priori à présent écartée), la tentation récurrente d'intervention sur la liberté d'orga-

nisation des syndicats (après avoir imposé la transparence financière... avec in fine une parution annuelle des comptes des OS au Journal Officiel), et surtout après trois réunions encore aucun échange sur les droits des agents comme des élus.

Ce cycle de négociation, fait suite à celui qui a débouché sur le décret CT, toujours dans le cadre de la loi sur le dialogue social évoquée précédemment. En effet, cette loi va avoir des incidences au-delà des modes d'élections, un certain nombre de dispositions vont venir quelque peu modifier nos pratiques dans les instances représentatives en particulier.

Ainsi, l'ensemble des comités techniques paritaires perdent leur dimension paritaire (seules les CAP la conservant pour l'instant) et deviennent des comités techniques (CTR en lieu et place du CTPR, etc...), autrement dit l'Administration pourra désormais siéger en effectif réduit...

En même temps vu le peu de latitude des représentants de l'administration pour s'exprimer dans des instances consultatives fonctionnant déjà largement à sens unique, au moins c'est une forme d'hypocrisie propre à l'exercice qui va cesser.

Autre modification, plus intéressante, si l'avis recueilli auprès des représentants des personnels est un avis défavorable à l'unanimité, le président de l'instance se voit contraint de reconvoquer l'instance et de soumettre une nouvelle fois une proposition pour avis, ce qui ouvre de possibles espaces de négociations pour infléchir les décisions de l'Administration...

On terminera sur le principe de l'accord majoritaire également présent dans cette loi et qui en est peut-être l'un des aspects les plus intéressants.

C'est en effet ce principe qui régira désormais les négociations, aussi ça en sera fini des cautions scandaleuses apportées par des organisations syndicales minoritaires à des contre-réformes gouvernementales allant à l'encontre de l'avis de la majorité des personnels (on pensera par exemple au protocole de la réforme de la voie professionnelle amenant à la disparition pure et simple des deux années de BEPA en tant que formation à part entière et diplôme reconnu, protocole longtemps cautionné par le SEA-UNSA et jusqu'au bout par le SGEN-CFDT).

Rapport financier

Au cours de ces deux dernières années scolaires, l'enseignement agricole public a continué à subir attaques et régressions. Notre syndicat a dû se mobiliser contre les fermetures de postes, de classes, voire d'établissements. L'activité syndicale a donc naturellement donné la priorité aux luttes comme en a témoigné notre action de blocages des centres de corrections d'examen au sortir de notre dernier congrès de d'Hyères.

Tout au long de ces deux années des actions, principalement initiées par notre organisation, se sont succédées dans lesquelles le SNETAP et ses adhérents ont pris toute leur place en mobilisant sans relâche et à tous les niveaux : local, régional, national.

Au cours de ce mandat et notamment pour l'exercice 2009/10, un effort significatif a été également fait en terme de formation syndicale.

Ce rapport est donc la traduction financière du fonctionnement de notre syndicat et des décisions prises par les instances. Il reflète donc notamment la priorité décidée par les instances d'être résolument dans l'action.

Commentaires généraux sur les deux exercices

Les exercices sont tous deux excédentaires :

- légèrement pour le premier, en raison principalement d'une baisse sensible des frais de déplacements;
- de façon beaucoup plus importante pour le second. Deux explications :
 - des recettes exceptionnelles : récupération substantielle (18 000 €) d'une part de dotation non affectée de l'année précédente et récupération également de la part de la dotation « gelée » en 2008/09. Le versement de la subvention du Conseil Régional Paca pour le congrès 2009 (7500 €).
 - des dépenses maîtrisées tout en confortant l'activité syndicale proprement dite comme en témoi-

gnent l'importance du poste « frais de déplacements » et « l'investissement » significatif dans le domaine de la formation.

Ces résultats nous permettent d'aborder sereinement les futurs exercices qui avec l'organisation du Congrès national et l'impact des dépenses liées à la mise aux normes de notre comptabilité et de sa gestion (honoraires d'expert comptable et de commissaire aux comptes) verra ses dépenses augmenter très fortement. Alors que les recettes devraient elles diminuer sensiblement (retour à une situation « normale » en matière de dotation) avec en plus l'inconnu concernant la syndicalisation.

Les recettes

Les cotisations représentent l'essentiel des recettes (près de 87%), elles sont cependant en diminution ces deux dernières années en raison d'un nombre de syndiqués en baisse :

- année 2008/09 : 3 999 (+185 retraités)
 - année 2009/10 : 3 850 (+184 retraités)
- rappel :
- année 2006/07 : 4 230 (+186 retraités)
 - année 2007/08 : 4 150 (+151 retraités)

Cela fait maintenant plusieurs années que notre syndicat, comme d'autres, perd des adhérents. Les causes en sont multiples et l'on peut citer en premier lieu la baisse du nombre de personnels dans l'EAP, mais cela correspond aussi à une tendance plus générale dans la société française.

Même si cette diminution du nombre de syndiqués peut être attribuée à une légère baisse dans une grande majorité des sections, il reste à étudier de plus près si toutes les catégories ont été touchées de façon identique.

Pour autant le Snetap ne s'est pas résigné et tout au long de ces deux années plusieurs actions ont été mises en œuvre pour favoriser la syndicalisation. Les dernières en date : fractionnement du montant de la cotisation en

4 (au lieu de 2) pour les camarades optant pour le paiement par prélèvement, « relances » ciblées sur les catégories, simplification du dossier de syndicalisation avec avec bulletin de ré adhésion pré-rempli, mise en ligne sur le site de la fiche d'adhésion, diversification du matériel de syndicalisation (affichettes, courriers), lancement de l'opération « pas de bahut sans section » avec déplacement des élus nationaux en région, etc..

Nous sommes en passe de réussir puisque cette année pourrait voir la stabilisation des effectifs.

La subvention du ministère, liée à la représentativité syndicale, représente 11% des recettes et prend deux formes : une dotation affectée (consommables : affranchissement, papier, téléphone) et une dotation non affectée (financière). A noter que cette subvention subit chaque année, comme les autres services du ministère, un gel (inacceptable) de 5% des crédits, gel contre lequel les instances nationales doivent intervenir et qu'elles ont réussi, jusqu'à présent, à faire « lever » en fin d'exercice.

Les autres subventions, poste important en 2009/10 avec le versement de la subvention du CR Paca pour l'organisation du congrès de Hyères.

La Caisse de solidarité nationale est alimentée par les dons des camarades pour des actions menées par le Snetap Il s'agit essentiellement de remboursement de frais d'avocats quant un camarade a obtenu gain de cause.

Les recettes diverses, peu importantes d'autant plus qu'elles comprenaient jusqu'en 2008/09 le remboursement par des camarades de repas pris au restaurant administratif de Vaugirard sur une carte « Snetap » et que depuis ces repas sont réglés directement par les intéressés.

Les dépenses

Le bulletin (et son affranchissement), outil de communication indispensable de notre syndicat, représente une charge importante et quasi identique

RAPPORT FINANCIER

sur les deux exercices. Une renégociation du contrat avec notre prestataire pourrait permettre une diminution sensible de cette charge.

L'imprimerie représente toujours un poste important (autour de 60 000 € par an) mais en baisse par rapport aux dernières années, il s'agit essentiellement des contrats de location des différents matériels d'impression et de mise sous pli de la permanence.

La baisse est due à la renégociation des contrats à l'occasion du renouvellement de ces matériels en début de l'année 2009.

Affranchissement et téléphone, représentent une dépense conséquente, mais en baisse en raison de l'utilisation des messageries.

Les frais d'avocats, très fluctuants d'un exercice à l'autre, reste un poste important de dépense (près de 30 000 € sur deux ans).

Reversements aux régions, ce poste intègre la part destinée à la Caisse de Solidarité Inter-régionale (5% en 2008/09 et 2,5% en 2009/10).

Fédérations : il s'agit pour l'essentiel de la part des cotisations reversées à la FSU et pour une petite partie à la Fédération des Retraités. La diminution significative (-15 000 €) entre les deux exercices s'explique par le fait qu'après avoir régularisé le report (chronique) de paiement à la FSU nous sommes maintenant dans un fonctionnement « normal ».

Stages de formation : un axe fort de ce mandat qui s'est concrétisé notamment lors de l'exercice 2009/10 avec un investissement au niveau national de 12 000 €.

Les frais de déplacements, premier poste de dépense de notre syndicat (autour de 30%), restent élevés, même si les deux derniers exercices sont en baisse sensible par rapport aux précédents. Une gestion rigoureuse, l'obtention de la prise en charge par l'administration des abonnements SNCF des collègues siégeant régulièrement dans les instances, une forte diminution des frais liés aux déplacements du bureau national, expliquent pour une bonne

part la baisse enregistrée.

Un poste de dépense qui témoigne pour une grande part de notre activité tout comme le poste suivant, « autres manifestations ».

Autres manifestations, (20 000 € par an) il s'agit là aussi principalement de remboursement de frais de déplacements dans le cadre d'actions spécifiques (par exemple, sur ce mandat, le blocage des centres de corrections, la journée d'action du 10/11/09 avec la réunion du parlement du Snetap, l'action « salon de l'agriculture », etc.).

Fonctionnement des comptes. Faute de mieux, ont été principalement enregistrées sur ce poste en 2009/10, les dépenses liées à la mise en place de la nouvelle comptabilité (voir encart spécifique « nouveau contexte réglementaire »).

« Divers », à signaler que c'est sur ce compte, là aussi faute de mieux, qu'on été imputé les dépenses liées à la publication du livre sur le Snetap.

Un nouveau contexte réglementaire

- Loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail
- Décret n° 2009-1665 du 28 décembre 2009 relatif à l'établissement, à la certification et à la publicité des comptes des syndicats professionnels de salariés ou d'employeurs et de leurs unions et des associations de salariés ou d'employeurs mentionnés à l'article L. 2135-1 du code du travail.

Ces deux textes visent à encadrer strictement la transparence financière demandée aux syndicats qui implique notamment la publication annuelle des comptes, après validation par un Commissaire aux comptes, au Journal Officiel.

Il s'agit bien pour notre organisation d'une validation et d'une présentation des comptes globalisés, autrement dit intégrant l'ensemble des comptabilités des sections nationale, régionales et locales.

Quelles conséquences pour le Snetap

- financières :

Le Snetap a donc dû se doter d'un outil informatique permettant l'intégration des comptabilités de toutes les sections. Un tel outil n'existant pas sur le marché, nous avons travaillé à son élaboration à partir, et avec son concepteur, d'un logiciel « libre ». Cet outil réclame encore plusieurs améliorations.

Nous avons également nous attacher les services d'un expert comptable pour un appui à la conception du logiciel, une aide au suivi de la compta et pour la préparation des documents qui seront fournis au Commissaire aux comptes avec lequel nous nous sommes engagés.

- organisationnelles :

La mise en œuvre, depuis le 1^{er} Septembre 2011, mobilise les deux trésoriers nationaux et notre responsable informatique, mais a eu aussi des conséquences sur l'ensemble des trésoriers des sections régionales et locales. L'obligation d'utiliser un outil informatique commun, encore largement perfectible, pour enregistrer les adhésions et toutes les

opérations comptables imposent à tous une manière identique de travailler et une très grande rigueur. Il faut souligner l'investissement des trésoriers locaux sans qui rien ne serait possible.

- statutaires et réglementaires :

L'obligation de validation annuelle par un commissaire aux comptes de la comptabilité nous a contraint à modifier certaines dispositions statutaires et réglementaires de notre syndicat.

C'est ainsi que le CSN de mai 2010 a adopté la modification de l'article 22 du règlement intérieur qui se trouve maintenant ainsi rédigé :

« Chaque année :

- le Trésorier Régional communique au Trésorier National toutes les pièces comptables de l'exercice écoulé concernant la section régionale et toutes les sections locales : comptes de résultats, bilans et photocopies des derniers relevés de tous les comptes. Par ailleurs chaque trésorier de section locale ou régionale devra archiver la totalité des pièces justificatives.
- le Bureau National, sur rapport du trésorier national clôturera les comptes qui seront soumis à expertise du commissaire aux comptes;
- le Conseil Syndical National adoptera les comptes, le rapport du commissaire aux comptes et l'affectation du résultat comptable. »

Et c'est pourquoi sera proposée au vote du Congrès de Melle une évolution du champ de compétence de la Commission de contrôle interne au Snetap.

Un mal pour un bien

En nous contraignant à utiliser un logiciel de compta commun, ce nouveau contexte réglementaire va nous permettre une tenue des comptes normalisée (plan comptable). Cela nous permettra également d'avoir une vision globale de l'état de nos finances facilitant ainsi la transparence que nous devons en premier lieu à nos militants.

Comptes de trésorerie

Recettes		2008-2009	2009-2010
	Cotisations	48 4981,99	476 517,62
	Caisse solidarité	0,00	1 006,80
	Produits financiers	3 237,85	1 966,52
	Dotation affectée	22 194,50	26 294,50
	Dotation non affectée	24 000,00	53 300,00
	Autres subventions	1 500,00	11 025,58
	Divers	2 655,48	262,00
	TOTAL	53 8569,82	57 0373,02

Dépenses		2006-2007	2007-2008
	Bulletin	50 108,77	50 591,86
	Affranchissements bulletin	6 819,40	5 949,54
	Imprimerie	62 144,09	59 288,79
	CDI	2 172,00	1 767,49
	Assurances	462,53	462,53
	Téléphone	5 753,45	5 513,71
	Affranchissements	16 844,27	20 272,26
	Informatique	5 201,48	4 789,68
	Avocats	21 736,70	7 032,11
	Revers régions + caisse sol.	87 613,51	87 669,69
	Fédérations (FSU-FGR)	55 593,03	41 505,55
	Congrès	52 878,29	
	Autres manifestations	22 320,06	21 912,68
	Animations/Stage formation	454,50	12 106,49
	Déplacements*	126 967,54	139 661,90
	Fonctionnement Compte	721,18	7 104,59
	Divers	9 151,01	9 498,93
	TOTAL	526 941,81	475 127,80

Recettes		538 569,82	570 373,02
Dépenses		526 941,81	475 127,80
	Excédent	11 628,01	95 245,22

	Fonds de roulement - Début d'exercice	122 053,17	133 681,18
	Excédent	11 628,01	95 245,22
	Fonds de roulement - Fin d'exercice	133 681,18	228 926,40

* Déplacements (+ restauration et hébergement)			
	BN	52 912,29	42 376,93
	CSN	23 097,88	34 517,56
	Corpo	11 835,21	13 830,78
	Pédago	2 329,58	1 706,83
	Politique Scolaire et laïcité	2 451,41	2 235,38
	Vie Syndicale	12 182,79	18 169,10
	CAP	9 775,94	12 308,17
	Permanence Technique	12 382,44	14 517,15
	TOTAL	126 967,54	139 661,90

Rapport d'activité
26^e congrès Melle

Vote sur les rapports d'activité et financier

Election des secrétaires catégoriels

Dans le cadre de la préparation de notre prochain congrès (du 25 au 28 mai 2011, à Melle) et conformément à nos statuts, l'ensemble des adhérent-e-s du SNETAP est appelé à se prononcer sur le rapport d'activité et sur le rapport financier. Ces documents figurent dans ce cahier. Par ailleurs, dans la perspective du renouvellement du Conseil Syndical National (CSN), chaque adhérent-e- élit son secrétaire de catégorie.

Modalités de vote :

Un bulletin de vote est inséré dans ce bulletin. Trois votes sont à exprimer :

Vote n°1 : approbation du rapport d'activité

Vote n°2 : approbation du rapport financier

Vote n°3 : élection des secrétaires catégoriels

Au cas où ce bulletin aurait été égaré, le secrétaire de la section locale a été destinataire d'exemplaires qui pourront également être reproduits.

Après avoir rempli son bulletin de vote chaque adhérent-e-, qui doit avoir reçu de son secrétaire de section (ou individuellement pour les syndiqués isolés) le matériel de vote (enveloppe n°1 anonyme et enveloppe n°2 à compléter avec Nom, prénom, établissement, région, catégorie, n° de collège (voir bulletin) et signature), glisse son bulletin de vote dans l'enveloppe n°1 et insère celle-ci (sans la cacheter) dans l'enveloppe n°2 qu'il ou elle renseigne soigneusement et qu'il ou elle signe. L'adhérent-e- remet ensuite cette enveloppe au secrétaire de section ou, pour les syndiqués isolés, l'adresse à :

**SNETAP-FSU, Commission de contrôle
251, rue de Vaugirard
75732 PARIS cedex 15**

Au cas où un adhérent-e- rencontrerait des difficultés pour se procurer le matériel de vote (enveloppes pré imprimées) l'utilisation d'enveloppes ordinaires est acceptée, à condition :

- que l'enveloppe n°1 ne comporte aucun signe distinctif
- que l'enveloppe n°2 comporte toutes les indications mentionnées ci-dessus et soit signée

En tout état de cause, le vote doit être adressé à la permanence au plus tard le 6 avril 2011, cachet de la poste faisant foi.