



# Dossier : Défendre le code du travail

Encore et encore...

*L'Enseignement  
Agricole*

# EA

Septembre  
Octobre  
2017  
N° 392

La revue de l'enseignement  
public, agricole et maritime  
Enseignement technique et supérieur  
Formation professionnelle

snetap  
FSU

# ÉDITO

## LE GOUVERNEMENT DANS TOUS SES ÉTATS

Malheureusement la vague d'attentats se poursuit tant en France que dans le reste du monde. En France, alors qu'il claironne partout que l'État d'urgence instauré en 2015 suite à la tuerie du Bataclan n'a pas vocation à devenir permanent, le gouvernement propose l'adoption par le parlement d'une loi introduisant ses principales mesures liberticides (garde à vue perquisitions, fouilles...) dans le droit commun.

En politique intérieure, l'état de grâce qui suit habituellement une période électorale (Présidentielle et législatives) a été pour Emmanuel Macron, d'une durée exceptionnellement brève. Mais doit-il s'en étonner dans la mesure où, sur tous les fronts il a multiplié les attaques contre une grande majorité des Français au profit d'une très forte minorité de nantis ?

Ainsi, la réforme du code du travail, avec passage en force par la voie des ordonnances, a-t-il été applaudi des deux mains par le patronat et provoqué une vague de protestation de la très grande majorité des salariés. A tel point que même les responsables des syndicats de salariés qui ont cautionné cette réforme durant l'été, revoient leurs positions ou sont bousculés par leur base.

De la même façon la réforme fiscale dont le transfert des cotisations sociales sur la CSG va dégrader le pouvoir d'achat des fonctionnaires et surtout des retraités, au profit d'un allègement de l'impôt de solidarité sur la fortune. Enfin le traitement prévu pour les fonctionnaires (gel du point d'indice, jour de carence, ...) les stigmatise une fois de plus.

Au Ministère de l'agriculture, le lancement des Etats généraux de l'alimentation nous permet de douter de leur issue tant les groupes de travail sont noyautés par les grands groupes agroalimentaire et la grande distribution. Parallèlement, le SNETAP a été tenu à l'écart de 13 des 14 ateliers.

Et dans l'enseignement agricole, le projet de budget 2018, avec un volume d'emploi stagnant, promet des rentrées à venir aussi difficiles que celle que nous venons de vivre, et qui laissera à terme l'enseignement agricole dans un état pitoyable.

Jean-Marie Le Boiteux

Numéro 392 • Septembre-Octobre 2017

## SOMMAIRE

Ont participé à la rédaction de ce numéro : Olivier Bleunven, Fabrice Cardon, Laurence Dautraix, Patricia Ebersveiller, Geneviève Laurenson, Jean-Marie Le Boiteux, Clémentine Mattei, Thierry Nouchy et Yoann Vigner

**Edito** ..... 2

**Bèves** ..... 3

La FSU prend en charge la présidence de l'ASMA nationale ..... 3

Accident mortel d'un formateur : plus jamais ça ! ..... 3

**Dossier** ..... 4-9

**Défendre le code du travail** ..... 4

Les ordonnances Macron-Philippe et leurs conséquences pour nos 800 collègues de droit privé des exploitations et ateliers technologiques des Lycées Agricoles ..... 6

Dans les CFAA/CFPPA, depuis 1998, les ordonnances Macron avant l'heure ! ..... 7

Droit du travail et droit de la fonction publique ; une dualité indépassable et toujours à l'avantage des agents publics ? ..... 8

De l'épaisseur du code du travail ..... 9

**En région** ..... 10

Une rentrée très compliquée dans les pays de la Loire ..... 10

En Auvergne-Rhône-Alpes, encore une rentrée qui n'est pas à la hauteur ! ..... 10

**Pour info** ..... 11

Ma fiche de service expliquée ..... 11

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 : 09 72 16 40 90 - www.snetap-fsu.fr - snetap@snetap-fsu.fr - Responsable de la publication : Jean-Marie Le Boiteux - Coordonnateur de la publication : Arnaud Leroux - Maquette, mise en page et impression : Bordessoules Impressions - BP 42 - 17413 Saint-Jean-d'Angély Cedex - Dépôt légal : juillet 2017 - CCP 995-94 K Paris - Commission paritaire des papiers de presse 0613 S 06513. Ce numéro est imprimé sur papier 100% recyclé en France.

# BRÈVES

## LA FSU PREND EN CHARGE LA PRÉSIDENTE DE L'ASMA NATIONALE

La FSU a pris en charge la présidence de l'ASMA à l'AG de Paris en juin 2017, après avoir eu cette responsabilité en 1997, alors pour trois ans, avec Paule Devillaine. Patricia Ebersveiller ([patricia.ebersveiller@agriculture.gouv.fr](mailto:patricia.ebersveiller@agriculture.gouv.fr)) a ainsi été élue présidente de l'ASMA par le CA, sur proposition de la FSU (Snetap et Snuitam), pour les deux dernières années de la mandature dont la durée de quatre ans est alignée sur celle prévue entre deux consultations professionnelles. Cela fait suite à la réforme statutaire que la FSU a impulsée à l'AG précédente en 2015 pour faire tourner cette présidence tous les deux ans et mieux associer ainsi toutes les organisations syndicales à la conduite de l'action sociale de l'ASMA, qu'elles ont créée ensemble il y a 32 ans, au service des agents du MAA et pour faire vivre les valeurs du service public.

L'ASMA est une singularité dans la Fonction Publique. Elle n'est pas une instance consultative mais gère et organise l'emploi de pas moins de 3,340 M€ soit près de la moitié des crédits des prestations d'action sociale du ministère. Elle renforce le lien entre les agents. Elle est un frein à la disparition de l'action sociale au plus proche des agents par ses actions et la construction de prestations au niveau national comme départemental.

La FSU prend cette responsabilité dans un cadre collégial renforcé, au CA, au bureau et dans ses commissions de secteur, avec les organisations syndicales représentées au CTM et, combien important, avec l'appui de sa délégation composée tant de membres du Snetap que du Snuitam et dont l'engagement n'est plus à démontrer. Et, plus qu'un symbole, elle le fait après avoir déménagé et concrétisé, pour la première fois, un vœu qu'elle portait depuis sa création en intégrant la communauté de travail dans des locaux du ministère que nous connaissons bien, ceux de la rue de Vaugirard !

N'hésitez pas à continuer à vous investir dans vos associations départementales, une tournée de ces AD est d'ailleurs en cours, consultable sur le site de l'ASMA nationale (<https://www.asma-nationale.fr/>), un site où vous trouverez également toutes informations sur la vie de l'ASMA et sur l'ensemble des activités qu'elle organise : la pérennisation de cette action sociale par tous et pour tous et du modèle social qui la sous-tend a tout à y gagner.

## ACCIDENT MORTEL D'UN FORMATEUR : PLUS JAMAIS ÇA !

Le 22 septembre 2016, Yoan Berodot, formateur au CFPPA de Saugues décédait sur un chantier forestier lors d'un TP avec des stagiaires, qu'il encadrait seul.

Le Snetap-FSU, avec la CGT Agri, se sont rapidement portés partie civile pour peser afin que toute la lumière soit faite sur les responsabilités dans ce drame.

Après un premier renvoi en mars dernier, l'affaire devait être jugée le 29 août au Tribunal de Grande Instance du Puy-en-Velay.

A l'appel de nos deux organisations syndicales, de nombreux personnels s'étaient réunis devant le tribunal le jour même pour que les débats ne se concentrent pas sur la seule responsabilité du stagiaire qui manipulait la tronçonneuse au moment de l'accident ou de Yoan lui-même. Pour le Snetap-FSU et la CGT Agri de nombreux éléments montrent un manquement aux obligations de sécurité de l'établissement. Yoan travaillait dans des conditions qui ne garantissaient ni sa sécurité ni celle de stagiaires.

D'ailleurs depuis de nombreuses années nos organisations syndicales dénoncent des conditions de travail dangereuses dans le secteur forestier, fortement accidentogène, et pour lesquelles un trop petit nombre d'établissements mettent des moyens de prévention à la hauteur des risques. La mort terrible de notre jeune collègue doit obliger le Ministère de l'Agriculture et la DGER, mais aussi les différentes Régions, à prendre ces questions de sécurité à bras le corps par des plans immédiats d'investissement et de formation.

Le 29 août, après avoir entendu les différentes parties, le juge a décidé d'un nouveau renvoi, pour permettre un complément d'enquête.

Le Snetap-FSU est déterminé à poursuivre la défense de ce dossier en intersyndicale jusqu'à ce que la justice reconnaisse toutes les responsabilités.



# DÉFENDRE LE CODE DU TRAVAIL

**«La vie est précaire, l'amour est précaire...  
Le travail est précaire»**

*(Laurence Parisot, ancienne patronne du MEDEF, fervent soutien d'Emmanuel Macron et de son programme économique et social)*

**Alors même que le président Macron a connu la chute la plus spectaculaire dans les sondages d'opinion – plus bas encore que François Hollande... – au bout de ses 100 premiers jours de règne, il entend toujours mené à marche forcée, avec la bienveillance silencieuse des députés LREM qui ont plébiscité la procédure des ordonnances, la «réforme» - disons la casse – du droit du travail. Cette «réforme» n'est guidée que par une seule idéologie libérale qui sous le prétexte de simplifier vise finalement à protéger davantage l'employeur et précariser toujours plus les salariés. Si elle concerne principalement les salariés de droit privé comme les salariées des exploitations agricoles et des ateliers technologiques ou tous nos collègues en contrat aidé (AVS...), cette «mise au pas sociale», portée par le MEDEF ne sera pas sans incidence pour les salarié-es de droit public comme les ACEN, ACB de nos établissements. Et n'en doutons pas, le statut de la fonction publique est dans le viseur du gouvernement ! Considérant qu'il est du devoir des organisations syndicales de se mobiliser pour faire échouer cette casse sociale, le SNETAP-FSU qui a déjà appelé sa fédération la FSU dans un communiqué en juin dernier, vous propose un dossier consacré à ce sujet.**

## **Réformer le code du travail : Pinocchio ou comment protéger l'employeur et précariser les salariés sous couvert de simplification administrative !**

Emmanuel Macron a fait de la réforme du travail l'un des grands axes de son projet. Le nouveau président de la République va plus loin que la loi «El Khomri de 2016», en réformant le contenu du Code du travail via une «loi travail 2». Le projet de loi d'habilitation qui comprend 9 articles a été adopté par le Parlement après un dernier vote du Sénat le 2 août dernier. Ce texte autorise donc l'exécutif à réformer le Code du travail par ordonnance pour une sortie des textes définitifs fin septembre.

Principale idée «officielle» de cette réforme : privilégier la négociation collective dans l'entreprise par rapport au contenu actuel du Code du travail, que le nouveau gouvernement juge trop lourd et veut considérablement alléger.

Si de nombreux domaines sont dans le viseur du gouvernement et du ministère du travail en particulier, deux chantiers en particulier sont au cœur du projet gouvernemental, l'inversion des normes et le plafonnement des indemnités.

*Pinocchio numéro 1 : Inversion des normes, c'est privilégier le terrain : FAUX, c'est d'abord renforcer l'employeur dans le « dialogue social » local !*

Désormais, seuls les grands principes seront conservés dans le code du travail comme, par exemple, ceux du salaire minimum (Smic), de la durée légale du travail (35 h), de la lutte contre les discriminations... Pour le reste, le président Macron donne la priorité aux accords d'entreprise (et donc à la négociation en entreprise entre l'employeur et les représentants du personnel) pour régler les relations entre les employeurs et les salariés, et notamment les horaires et l'organisation du travail. Dans les entreprises de moins de 11 salariés, c'est l'employeur qui désignera son interlocuteur ! Dans celles de moins de 50 salariés, l'élu du personnel ne sera plus mandaté par une organisation syndicale représentative... Et à défaut d'accord, la direction pourra soumettre ses propositions aux salariés en organisant un référendum. Si les salariés refusent, ce sera alors l'accord de branche qui s'appliquerait. Actuellement, il existe un principe de primauté de l'accord de branche sur l'accord d'entreprise. Ce dernier ne peut pas, en principe, contenir des règles contraires à celles prévues dans l'accord de branche (hormis en matière de temps de

travail). Emmanuel Macron modifie ce principe en permettant aux accords d'entreprise de prévoir des règles contraires, notamment dans les domaines des **salaires**, de la formation professionnelle ou des **conditions de travail**. Les règles prévues dans l'accord d'entreprise remplaceront alors celles prévues dans l'accord de branche, **y compris lorsque ces nouvelles normes seront moins favorables aux salarié-es.**

*Pinocchio numéro 2 : Plafonnement des indemnités pour licenciement abusif, c'est une mesure préalable nécessaire à l'embauche de nouveaux salariés : FAUX c'est d'abord protéger l'employeur !*

Le président Macron modifie également les règles applicables aux indemnités versées aux salariés aux prud'hommes en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse. Cette mesure, qui fût un temps envisagée lors des débats sur la loi travail de 2016, vise à instaurer un seuil et, surtout, un plafond au montant des indemnités versées aux salariés.

Selon le gouvernement, cette nouvelle grille vise à permettre aux entreprises d'évaluer à l'avance le coût d'un licenciement, contrairement à aujourd'hui où l'employeur ne sait jamais précisément quel montant d'indemnités il devra verser au salarié en cas de condamnation aux prud'hommes.

E. Macron instaure donc un nouveau barème d'indemnités que les prud'hommes devront obligatoirement respecter. Ce barème prévoit un seuil minimal mais aussi un plafond maximal : 20 mois de salaire pour un.e salarié.e licencié.e abusivement après trente années d'expérience dans l'entreprise ! Et ainsi, **donner à tout employeur une visibilité financière pour tout licenciement abusif !** Inutile de préciser qu'un corollaire de cette mesure est la

diminution de 50% des délais de recours donnés aux salarié-es licencié-es abusivement pour saisir les prud'hommes ! Cerise sur le gâteau, un droit à l'erreur des employeurs va être créé lorsque ceux-ci sont contrôlés par l'administration (et notamment l'Urssaf). Il s'agit d'un principe selon lequel l'entreprise ne sera normalement pas sanctionnée

## Ces mesures visent véritablement à déréguler davantage, à « uberiser » le salariat français

lors d'un premier contrôle dès lors qu'il est relevé un *manquement non-intentionnel de sa part* lors d'un licenciement par exemple. Protéger les salariés, on vous dit !

Associées à d'autres mesures comme la fusion des organes représentatifs des personnels en une seule instance qui regroupera à la fois les attributions des délégués du personnel, du comité d'entreprise et du CHSCT ou la création d'un CDI de projet, se substituant au CDD qui permet de toucher une prime de précarité ou la « simplification » du compte pénibilité mise en place lors de la mandature précédente ou l'élargissement des conditions du licenciement économique ou ou ou ..., ces mesures visent véritablement à déréguler davantage, à « uberiser » le salariat français au nom de la concurrence mondiale et à protéger les « entrepreneurs », super-héros du millénaire ! **Enfin c'est bien la vision réactionnaire d'un salariat obéissant, soumis et vu seulement comme une charge qui s'impose dans ces ordonnances ! Une ambition régressive que les organisations syndicales ne peuvent, en aucun cas, cautionner.** La dénonciation de ces mensonges en constitue une première étape.



# DOS SIER

# Les ordonnances Macron-Philippe et leurs conséquences pour nos 800 collègues de droit privé des exploitations et ateliers technologiques des Lycées Agricoles

**P**lus de 800 de nos collègues, salariés d'exploitation et d'ateliers technologiques au sein de l'Enseignement agricole public, sont directement concernés par le code du travail. Salariés de Droit Privé depuis 2005, ils dépendent d'un contrat de travail signé avec l'employeur (l'EPL) lors de l'embauche, qui définissait jusque-là le salaire et les conditions d'emploi, dans tous les domaines. Pour tout ce qui n'était pas écrit, on s'en rapportait à la loi ou à la convention collective.

**Avec les ordonnances et la poursuite de l'inversion de la hiérarchie des normes et la primauté de l'accord d'entreprise sur l'accord de branche (la convention collective), ce contrat de travail devient un chiffon de papier que la direction peut modifier unilatéralement.**

Cela veut dire s'attaquer au salaire, aggraver les horaires et les conditions de travail du jour au lendemain. Pire, les ordonnances prévoient que le refus du salarié d'accepter les modifications de son contrat de travail entraîne de droit son licenciement.

Jusque-là, un EPL qui licenciait pour un tel motif pouvait être condamné pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et être obligé de verser au minimum six mois de salaire au salarié, et souvent plus. Maintenant, il ne pourra plus être condamné, il devra simplement payer au salarié ses primes de licenciement et quelques heures de formation.

**C'est tout simplement la mise en pièces du contrat de travail.**

**Avec de surcroît des licenciements plus faciles pour l'employeur**

Les ordonnances réforment radicalement les motifs et les procédures de licenciement. Pour avoir le droit de licencier, le patron était censé respecter des procédures et les motifs de licenciement devaient être évoqués au cours d'un entretien et écrits dans la lettre de licenciement. Tout cela passe aux oubliettes et le patron pourra désormais invoquer de nouveaux motifs au fur et à mesure de la procédure.

Alors que le non-respect de toutes les règles entraînait la nullité du licenciement, les ordonnances prévoient que cela coûtera à l'employeur, dans le pire des cas, un mois de salaire du travailleur licencié.

Et en cas de licenciement abusif, le gouvernement a pris soin de plafonner les indemnités que les Prud'hommes peuvent accorder aux salariés qui ont été licenciés sans cause réelle et sérieuse. Et il a même réduit de moitié les indemnités, de six mois minimum, que les salariés qui faisaient appel à la justice pouvaient espérer toucher.

**Et une précarité généralisée**

Il apparaît au final que les contrats temporaires de toute nature pourront être étendus, au-delà des 18 mois maximum actuels, jusqu'à 24 mois. Le temps de carence entre deux contrats pourra être raccourci, voire supprimé. La requalification du contrat de travail en CDI sera encore plus difficile, voire impossible. C'est donc la porte ouverte à une précarisation générale et continue de nos collègues salariés de droit privé.

**Le mandat du Snetap-FSU, s'opposer aux ordonnances Macron et exiger un statut de fonctionnaires pour les salariés de droit privé de l'EAP**

Dans le contexte de ces attaques du gouvernement, le Snetap-FSU réaffirme

- Le caractère pédagogique, qui pourtant les a historiquement fondées, des exploitations agricoles des établissements négligé et amoindri depuis des années au profit des seuls objectifs de production et commercialisation.

- Que les productions

doivent être considérées comme support de la pédagogie et les éventuels déficits compensés.

- Que l'encadrement pédagogique doit intégrer la dotation des exploitations.

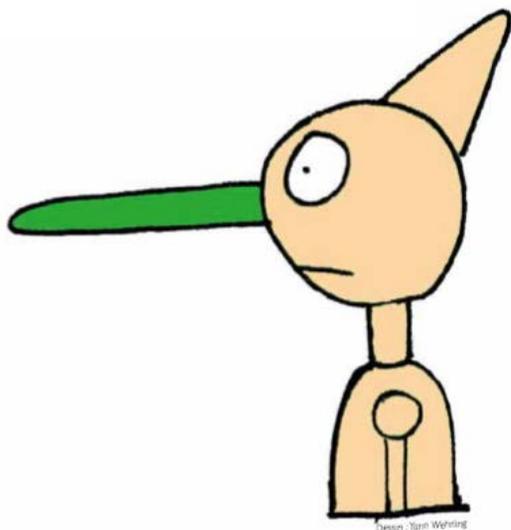
- Que dans les missions qui sont les leurs, les ouvriers d'exploitation et d'ateliers technologiques jouent un rôle d'accueil et d'encadrement des élèves, étudiants, apprentis ou stagiaires qui doit donc être reconnu dans leur statut.

- Qu'ils doivent bénéficier d'un renvoi dans un corps spécifique de technicien formation recherche relevant du MAAF qui est à même de répondre à ce double profil d'encadrement pédagogique et de conduite des processus de production.

**C'est tout simplement la mise en pièces du contrat de travail**

# Dans les CFAA/CFPPA, depuis 1998, les ordonnances Macron avant l'heure !

## OPÉRATION PINOCCHIO



Le protocole de gestion des agents contractuels des CFAA-CFPPA est né d'un mouvement social de grande ampleur en 1995 pour harmoniser les conditions de travail des contractuel. les sur celles de agents titulaires exerçant des fonctions analogues. Après trois années de concertation, le protocole prévoyait « un délai raisonnable » pour son application. A l'époque, le SNETAP-FSU n'avait pas signé le texte, estimant qu'il n'avait aucun caractère obligatoire et que par conséquent il y aurait des disparités dans son application : des ordonnances Macron avant l'heure en quelque sorte ! Il avait raison ! Forcé est de constater que si certains centres ont négocié un protocole local visant à « harmoniser à la hausse » les conditions de travail (grille de salaire, temps de travail, congés...), de nombreux établissements ont ignoré les préconisations nationales. Forte de ce texte « incitatif », la DGER est restée sourde à l'ouverture de discussions nationales. Des évolutions juridiques en 2014 ont contraint la DGER à toiletter la partie 1 du protocole. Après plusieurs interruptions dans la négociation, les

travaux ont repris et la ré-écriture de la partie 1 est sur le point d'être présentée dans les instances.

S'il exige la nécessité de reprendre les travaux sur les parties II (conditions de travail des agents) et III (Commissions protocole et CCPR), le SNETAP-FSU continue à porter son mandat d'un texte réglementaire type décret pour régir les conditions de travail des agents et éviter

l'inégalité de traitement entre centres. Les ordonnances Macron ne peuvent que renforcer encore plus l'autonomie des établissements et créer encore plus de disparités dans les conditions de travail ainsi qu'une nouvelle forme « de dumping social » pour des prestataires de service sans protection sociale.

Le SNETAP FSU lancera dès cet automne une pétition en ligne pour exiger un texte réglementaire fixant les conditions de travail et la reconnaissance de la mission de service public avec un plan de titularisation sur centre de tous les agents.



# DOS SIER

# Droit du travail et droit de la fonction publique ; une dualité indépassable et toujours à l'avantage des agents publics ?

---

**C**ontrairement à certaines idées reçues, les agents publics ne sont pas les privilégiés que l'ont dit et nos statuts et règlements ne sont pas plus hermétiques au code du travail que nos gouvernements aux sirènes du MEDEF ou mieux, de l'OCDE.

## **Un code du travail socialement et historiquement plus avantageux que le droit de la FP**

En effet, c'est de hautes luttes que le code du travail a vu le jour, au regard du déséquilibre entre les parties signant un contrat de travail. Pendant près d'un siècle, le combat syndical aura permis pèle-mêle : l'interdiction du travail des enfants ; la baisse du temps de travail ; la mise en place d'une représentativité du personnel, la reconnaissance des accidents de travail, le droit de grève, l'obligation d'un salaire minimum... enfin, la constitution d'un minimum de droits et de garanties pour le salarié. Les agents publics quant à eux, ont connu la naissance du statut après la 2<sup>e</sup> guerre mondiale, ce statut établissant une indépendance de l'emploi vis-à-vis du grade et garantissant ainsi une stabilité à l'écart de l'arbitraire – hiérarchique comme gouvernemental. Ainsi, le droit du travail est un droit subjectif c'est-à-dire contractuel mais encadré par un corpus juridique alors que le droit de la fonction publique est un droit objectif donc transcendant, dépendant essentiellement des volontés du législateur et du juge.

En conséquence, le droit de la fonction publique, au delà de la protection fonctionnelle qu'il offre aux agents concernés, entraîne de nombreuses sujétions qui n'apparaissent pas dans le droit du travail. Dès 1922 dans l'arrêt Boisson, le Conseil d'Etat affirmait à propos des fonctionnaires que : « *bénéficiant d'un ensemble de garanties qui résulte des règlements relatifs à leur carrière et à leur traitement [...] ils se sont par contre soumis, en acceptant leur emploi, à toutes les obligations dérivant des nécessités même du service public [...]* ». Il en va ainsi de la prescription de la faute (deux mois dans le privé, 3 ans dans le public et encore après promulgation de la loi de déontologie en 2016), de l'exemplarité de l'agent public même en dehors de son service, de l'absence d'indemnisation pour congés payés non pris, du principe de l'absence de cumul d'emplois... Le sort réservé aux agents non titulaires est quant à lui déplorable puisque, à mi-chemin entre un droit contractuel et un droit statutaire, ces collègues ne bénéficient ni de toutes les garanties offertes aux fonctionnaires, avec au premier chef, celle de la sécurité de l'emploi, ni des garanties offertes par le code du travail telles que le respect intégral des termes contractuels. En effet et à titre d'exemple, il est toujours possible pour l'employeur, si les nécessités de service peuvent le justifier, de modifier les

clauses substantielles d'un contrat. Chacun comprendra que l'intérêt du service étant une notion fort aléatoire, la justification de ces modifications n'en est que plus aisée. La seule consolation de l'agent contractuel est alors bien souvent de pouvoir être licencié !

## **La recherche d'abord prétorienne puis réglementaire d'un équilibre entre droit social public et privé**

Les juges ont alors été les premiers à s'orienter vers une unicité du droit social en ayant le plus souvent pour objectif de procurer aux agents publics le minimum de garanties offertes par le code du travail. Ils ont ainsi pu établir certains principes généraux du droit (PGD) issus du code du travail. Ces PGD consistent pour les plus connus à interdire le licenciement d'une femme enceinte, à obliger à un revenu minimum égal au SMIC, à permettre l'obtention d'un certificat de travail en fin de contrat, à obliger au reclassement d'un agent avant licenciement ou encore à établir le droit de se retirer en cas de danger grave et imminent.

La plupart de ces PGD ont donc octroyé de nouveaux droits aux agents publics. Afin d'éviter tout revirement de jurisprudence et de les stabiliser par règlement, ils ont récemment fait l'objet de dispositions décrétales, principalement inscrites au décret 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux agents contractuels de l'État.

## **Des régressions sociales intégrées au code du travail impactant systématiquement la FP**

Si le droit du travail est pour une grande part, le fruit de longues luttes sociales et a donc pu permettre certaines avancées telles que les PGD en droit de la FP, il a pour autant été également influencé par les lobbys patronaux. Certains de ses aspects les plus antinomiques à la logique du statut ont donc pu, par l'action

gouvernementale libérale, s'immiscer dans la carrière des agents publics. Ainsi en 2009, la culture de l'évaluation par objectifs et entretien individuel est venue interpénétrer les statuts des agents publics et bousculer la logique de notation. Cette subjectivisation des rapports entre employeurs et agents, relève bien sûr de la construction originelle du droit du travail basée sur le contrat. Cependant, pour ce qui concerne cet exemple, elle induit une soumission à l'autorité hiérarchique allant bien au delà du devoir d'obéissance inscrit dans la loi 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations du fonctionnaire.

Il est fort à parier que malheureusement, les graves régressions à venir ou étant nouvellement intégrées au code du travail devront être à nouveau combattues à chaque tentative gouvernementale d'inscription dans les statuts des agents publics.

## De l'épaisseur du code du travail

**D**epuis maintenant plus d'une décennie, les organisations patronales et particulièrement le MEDEF, répètent à qui veut l'entendre que le « poids » du code du travail pèse sur l'emploi et la volonté de recrutement des employeurs. Les oreilles compatissantes de notre gouvernement ont visiblement bien retenu la musique.

Il s'avère pourtant que cette épaisseur est d'abord principalement due aux annotations jurisprudentielles et aux textes complémentaires tels que les accords, décrets et conventions. Ainsi, lorsque en 2007, alors que la commission en charge de la réécriture des arrêtés n'a pas fini son ouvrage, Dalloz décide de publier un code du travail réduit à sa partie législative, celui-ci ne présente plus qu'un quart des 3000 pages tant décriées. De la même façon, l'inflation législative serait particulièrement prégnante concernant le droit du travail. Or, Slate.fr a pu effectuer une étude comparative sur ce sujet et si le code du travail a en effet connu une inflation moyenne du nombre de pages de 3,4% par an entre 2003 et 2013, celle du code de l'éducation s'est parallèlement élevée à 6,3% et celle du code monétaire et financier à 12,8%...

Voilà donc une première contre vérité.

Au delà de la simplicité, séduisante mais donc erronée, du raisonnement mathématique allégué, le code du travail est taxé de brider la volonté de recrutement des employeurs en ce que ces derniers seraient effrayés par la procédure de licenciement. La considération accordée aux salariés par un tel raisonnement suffirait déjà à montrer son caractère déshumanisé. Il n'en est pas pour autant factuellement justifié. En réalité, c'est bien l'activité de l'entreprise qui conditionne le recrutement. Arguer du fait que l'augmentation de l'épaisseur du droit serait proportionnelle – et donc la cause – à un taux de chômage tout aussi épais, revient à réduire la causalité à la concomitance mais surtout à ignorer les vertus protectrices du droit. Ainsi suivant ce sophisme et à titre d'exemple, considérant que plus il y a de pompiers combattants un incendie, plus les dégâts seront importants, mieux vaudrait réduire le nombre de pompiers !



# DOS SIER



## UNE RENTRÉE TRÈS COMPLIQUÉE DANS LES PAYS DE LA LOIRE

La rentrée est toujours une période d'intense activité dans nos établissements... dans des conditions rarement faciles. Syndicalement, cette rentrée a commencé tambour battant. En 15 jours, nous avons multiplié les rencontres et SURTOUT entamé un bras de fer avec nos autorités académique et nationale. Encore une fois, l'action du SNETAP-FSU a été multiforme, toujours au service des personnels et de l'Enseignement Agricole Public.

### Un dialogue social devenu très difficile

Faute de Comité technique en juin dernier, ce n'est que par bribes que nous avons appris les coupes sombres de cette rentrée (absence de moyens pour accueillir les redoublants, baisse de seuils de recrutement, fermeture

de section, de classe, suppression de postes de TFR...).

### Fin août, les premières avancées

Forts de notre préavis de grève déposé en juin dernier et des échanges avec la DGER et le Ministre, nous avons pu, dès fin août, obtenir les premières avancées (certes timides) : dotation complémentaire pour accueillir les élèves de terminale BAC PRO à Château Gontier, création d'un mi-temps TFR IBA à Fontenay le Comte, création d'un mi-temps d'AE au Grand Blottereau. Mais rien pour les classes ou sections fermées.

### Une victoire collective à Nantes Terre Atlantique

Il a donc fallu trois jours de grève (suivie par près de 80% des personnels) au lycée de St Herblain pour obte-

nir le maintien (mais provisoire) de la 3<sup>e</sup> classe de seconde. Il faudra poursuivre cette bataille avec le Rectorat.

### Au Conseil régional, de graves craintes pour l'emploi

Cette rentrée a aussi été l'occasion d'une rencontre avec le DRH du Conseil Régional pour faire un point, notamment, sur les dotations en personnels ARL (agents régionaux des lycées), sur le non remplacement des titulaires en arrêt maladie ou encore sur la suppression des emplois aidés qui affectent particulièrement les équipes de ménage. Si quelques situations précises ont pu trouver une solution, les craintes pour les semaines à venir sont sérieuses.

### Une rentrée 2018 catastrophique ?

### Une année scolaire 2017-2018 qui sera active du point de vue militant !

La rentrée 2018 s'annonce déjà difficile : pas d'ouverture de classes, des suppressions de postes... Sans oublier le mouvement qui naît contre la loi travail et les attaques contre la Fonction Publique... !

## EN AUVERGNE-RHÔNE-ALPES, ENCORE UNE RENTRÉE QUI N'EST PAS À LA HAUTEUR !

Bévue ? stratagème pour forcer la main de la DGER afin de rallonger la dotation horaire régionale ? Toujours est-il que faire apparaître 0 heure pour les sections sportives et les classes européennes, c'était afficher clairement l'absence de moyens suffisants au fonctionnement pédagogique des établissements.

Le SNETAP-FSU et le SNEP-FSU (éducation physique) sont donc montés aux créneaux. Un préavis de grève pour la rentrée a été déposé cet été. Le SNETAP-FSU, le 30 août a pu relayer auprès du DGER, le manque de moyens attribué à la région. De l'avis même du chef du SRFD, cette pression syndicale a été fructueuse puisque la DGER a cédé 1 000 heures d'augmentation de la DGH. Certes, cela n'est pas suffisant puisque

l'ensemble des besoins liés aux sections sportives et sections européennes se chiffrent à 1 400 h en accordant 36h par section européenne ouverte et seulement 72 h aux sections sportives qui en nécessiteraient au minimum 108. On est donc loin de couvrir l'ensemble des besoins liés à ces options. Il faut donc prendre ailleurs : dédoublements, pluri... Ce qui n'est clairement pas acceptable !

D'autant plus que comme dans de nombreux établissements, d'autres besoins ne sont pas couverts. Comme le regroupement en une classe de deux sections de formation alors que les dossiers de candidatures permettraient largement d'accueillir deux classes de 24 élèves et parfois 32. On n'hésite pas à mettre ensemble des filières dont le parcours

pédagogique nécessiterait un fonctionnement séparé. Le cas du Lycée de Saint Genis Laval est édifiant puisqu'on y regroupe une section Bac pro Bio-industries de transformation et Bac pro Laboratoire Contrôle Qualité qui n'ont ni le même référentiel de formation ni le même référentiel d'évaluation. À l'enseignant de faire avec !

Autre point sensible, le spectre de la fusion entre l'EPL de la Motte-Servollex et le LPA de Cognin sans aucune concertation avec les personnels. Les conditions de rentrée 2017 en Auvergne-Rhône-Alpes sont loin d'être satisfaisantes. Les personnels restent mobilisés et prêts à agir si les moyens alloués ne leur permettent pas d'offrir un enseignement de qualité aux jeunes qui leur sont confiés !

# MA FICHE DE SERVICE EXPLIQUÉE

## Services réels à effectuer en classe

Ensemble d'élèves	Discipline	Semaines	Effectifs	Pris en compte dans	Cours	TP/TD	Gr	Pluri	Autres	Gr	F.F.E.	Dont SCA
Bac 1 CGEA	Mathématiques	28 - 8 - 0	25	1ère chaire	1,00	2,00	2			1	3,00	0,67
Bac 1 CGEA	Informatique	28 - 8 - 0	25	1ère chaire		1,00	1			1	1,00	0,22
Bac 2 CGEH	Mathématiques	28 - 6 - 2	28	1ère chaire	2,00		2			1	2,00	0,33
Seconde 1	Mathématiques	36 - 0 - 0	33		3,00	2,00	2			1	5,00	0,00
Term PA	Mathématiques	31 - 3 - 2	19	1ère chaire	3,00		2			1	3,00	0,25
<b>TOTAL</b>					<b>9,00</b>	<b>5,00</b>		<b>0,00</b>	<b>0,00</b>		<b>14,0</b>	<b>1,47</b>

Total général service en classe **9,00 5,00 0,00 0,00 14,0 1,47**

Service hebdomadaire à ASSURER			
Horaire	18,00	x temps 80%	14,40
Réductions et majorations de service			
1ère chaire			-1
Minoration			0
Majoration			0
Decharges			
<b>Total à ASSURER</b>			<b>13,4</b>

Services hebdomadaires à EFFECTUER		
	H. heb.	
Face à face		14,00
Pondération CPGE		0,00
Pondération BTSA		0,00
<b>Total</b>		<b>14,00</b>
Autres activités	H. heb.	Sur SCA
<b>Total à EFFECTUER</b>		<b>14,00</b>

Bilan Fiche de service	0,60
Heures supplémentaires années	0,60

**Semaines** : Nombre de semaines de cours. Nombre de semaines de stage sur la scolarité. Nombre de semaines de stage hors scolarité.

**Effectifs** : Nombre d'élèves dans la classe ou le groupe.

**GR** : Nombre de groupes dans la classe pour cet enseignement.

**Autres** : Volume horaire hebdomadaire réalisé dans un cadre spécifique : AP, stages collectifs, heures de vie de classe...

**FFE** : Cours en face à face élèves.

**Ensemble d'élèves** : Classes dans lesquelles vous enseignez.

**Discipline** : Matière(s) dans laquelle vous enseignez.

### Réduction et majoration de service :

- 1<sup>ère</sup> chaire : réduction d'une heure de votre service hebdomadaire à assurer (quelque soit votre temps de travail

pour un enseignement de 6 heures dans toutes les classes sauf 2<sup>nde</sup> GT, 2<sup>nde</sup> PRO, 4<sup>e</sup>-3<sup>e</sup>, CAPA.

- Minoration de service : réduction d'une heure de votre service hebdomadaire à assurer à partir de 8 h de cours dans des classes de plus de 36 élèves (2 h pour des classes à plus de 40 élèves)

- Majoration de service : augmentation d'une heure de votre service hebdomadaire à assurer pour au moins 8 h de cours dans des classes à moins de 20 élèves (10 h pour les enseignants d'EPS) ATTENTION : les horaires de TP/TD ne sont pas pris en compte pour la majoration de service.

**SCA** (suivi/concertation/autres) : Cor-respond au volume horaire libéré par semaine de stage prises sur la scolarité. Pour les PCEA, n'existe pas car selon leur statut, ils n'ont pas d'obligation de suivre les élèves en stage. En aucun cas, l'administration ne peut exiger des enseignants qu'ils justifient de ce temps lorsque les élèves sont en stage.

**Pondération de service** : (réduction du service à effectuer compte tenu du fait que vous enseignez en classe préparatoire ou en BTSA).

- 0,5 h/heure de cours en CPGE

- 0,25 h/heure de cours en BTSA

La réduction est limitée à 3h en BTSA

### Volume horaire hebdomadaire à effectuer.

Il est indispensable de vérifier l'exactitude de l'ensemble des éléments de cette fiche avant de la signer. Pour toute question n'hésitez pas à vous rapprocher du secrétaire de votre section syndicale du SNETAP-FSU.





## CONTRE LE TRAVAIL INVISIBLE DES ENSEIGNANT(E)S, OUVRONS LEUR LES YEUX !

Depuis la mise en œuvre de la rénovation de la voie professionnelle et la réforme du lycée, les dispositifs d'individualisation n'ont cessé de surcharger le travail des personnels sans que les moyens ne soient réellement déployés. Pire, ceux consacrés aux dispositifs complémentaires (tutorat, mise à niveau, accompagnement...) connaissent des fluctuations importantes chaque année.

Pourtant l'accompagnement et l'aide aux élèves en difficultés, l'approfondissement, les actions d'orientation scolaire et professionnelle sont bien des missions de l'Enseignement Agricole Public.

Mais les modalités actuelles de l'individualisation financées par des Heures Supplémentaires Effectives (HSE) ne sont ni pérennes, ni suffisantes, ni acceptables d'un point de vue statutaire.

La loi du 11 février 2005 a elle instauré le droit aux élèves en situation de handicap de recevoir l'enseignement auquel ils ont droit comme l'ensemble des jeunes. Pourtant là aussi, et alors que le nombre d'élèves bénéficiant de Projet Personnalisé de Scolarisation ne cesse de croître, leur accueil n'a cessé de se détériorer faute de moyens dédiés et cela malgré la volonté et les efforts constants des équipes éducatives pour assurer la qualité de cet accueil.

Dans le même temps, les enseignant.e.s ont vu les promesses d'amélioration de leurs statuts tourner court faute d'ambition et de moyens. Entre « travail invisible » et « travail empêché », c'est l'ensemble des équipes éducatives qui se retrouvent aujourd'hui mises sous pression, insécurisées dans leur quotidien de travail.

**Pour le Snetap-FSU, ces situations ne sont plus acceptables.** Elles engendrent un surplus de travail non reconnu et des situations de souffrance, pour finalement ne pas répondre aux attentes légitimes des familles, des élèves, étudiant.e.s et apprenti(e)s comme des personnels. Aussi, il considère qu'à l'occasion de cette nouvelle rentrée scolaire **il est temps de dire « STOP ! ».**

Il appelle les personnels à se mobiliser et à s'engager dans l'action afin d'obtenir de l'administration des moyens et des formations à la hauteur des besoins des jeunes.

Il a d'ores et déjà engagé la mobilisation qui se fera au travers de deux actions complémentaires portant sur l'individualisation et sur l'accueil et de suivi des jeunes en situation de handicap toujours plus nombreux dans nos établissements.

Retrouvez le calendrier et les modalités de ces actions sur notre site : [www.snetap-fsu.fr](http://www.snetap-fsu.fr)

**JOURNÉE NATIONALE DU HANDICAP  
dans l'Enseignement Agricole Public**

**pour l'égalité   
des droits et des réussites**

**Le 18/10 au Ministère de l'Agriculture,  
salle Sycomore de 14 à 17h**

[snetap-fsu.fr](http://snetap-fsu.fr)