



## SECTEUR STATUTS ET CONDITIONS DE TRAVAIL

### **Pour un service public d'enseignement agricole renforcé : Des statuts, des moyens, des métiers attractifs !**

#### **Axe 1 : La déprécarisation : une priorité**

Le SNETAP-FSU défend le service public d'enseignement agricole, maritime et supérieur et ses agent·es titulaires de la Fonction Publique d'État, de l'Hospitalière et de la Fonction Publique Territoriale, les agent·es non titulaires nationaux·ales ou sur budget qui assurent, au quotidien le fonctionnement des services publics qui doivent être accessibles à toutes et tous, dans les mêmes conditions, sans distinction d'origine sociale. Ces missions ont été confiées à des fonctionnaires dont le statut, la carrière et la protection sociale ont pour premier objectif de les mettre à l'abri de toute pression idéologique et politique.

#### **Déprécarisation, quelle titularisation ?**

**Précarité, déprécarisation** deux mots qui ne cessent d'être martelés lors de nos Congrès nationaux. Nos mandats syndicaux appelant à l'accès à la titularisation en facilitant l'entrée dans la Fonction Publique sont nombreux. Force est de constater que la situation actuelle s'éloigne de la norme selon laquelle **les missions de service public pérennes doivent être assurées par des fonctionnaires de l'État.**

Cette exigence est au cœur de la qualité, de la continuité et de l'égalité d'accès au service public d'enseignement. Depuis 2017, la progression du nombre de personnels contractuels dans les Fonctions Publiques et en particulier dans l'enseignement agricole public est exponentielle (à titre d'exemple près de 2 500 ACEN en cette rentrée 2025-2026, représentant plus du quart des enseignant·es des lycées).

Le rapport du Sénat du 23 juillet 2014, indique que depuis 1945, 15 plans de titularisation se sont succédé sans avoir de réelle incidence sur la résorption du nombre de contractuel.les compte-tenu des politiques menées par de nombreux gouvernements visant à réduire le nombre de

fonctionnaires en réduisant notamment, dans l'EAP les quotités de travail des personnels contractuels rendant impossible l'affectation sur ces postes d'agent-es titulaires !

La loi de la Transformation Publique de 2019 a profondément modifié le recours aux contractuel·les en supprimant les barrières de recrutement et en développant les CDD. Cette loi avait été précédée en 2005 par la généralisation du principe de 6 ans de CDD pour accéder au CDI (directive de l'UE du privé transposée au public). (réf. à la loi du 26 juillet 2005). Cette loi de TFP a cassé les bases établies par la **Loi Le Pors** du 13 juillet 1983 (loi 83-634 du 13 juillet 1983) qui constituait les principes du statut de la Fonction Publique.

Le SNETAP-FSU combat cette "précarisation" des agent-es de la FP, combat le recours au contrat contre le statut. La précarité n'est pas une fatalité, et le service public mérite des personnels reconnus, formés et stabilisés. Le SNETAP-FSU continuera à porter une exigence claire : **des droits, des statuts, et des moyens pour toutes et tous.**

Si pour le SNETAP-FSU il est indispensable de maintenir les concours externes et internes comme voie principale d'accès à la Fonction Publique, **garantissant aux fonctionnaires les mêmes droits, la même indépendance et assurant la pérennité du service public ainsi que l'équité de traitement, la question de la déprécarisation des personnels précaires actuels se pose.**

- **L'abus du recours aux ACEN/ACN** dans des conditions devenues inacceptables de précarité à la fois sur le niveau de rémunération, et son évolution, ainsi que l'incomplétude excessive des durées et quotités de contrat de travail.
- **L'invisibilisation des salarié-es des Exploitations Agricoles et Ateliers Technologiques (EA/AT)** : Ces personnels assurent une double mission fondamentale : la viabilité économique de la structure et l'indispensable support pédagogique pour nos publics. Pourtant, ils sont maintenus dans des statuts précaires (contrats de droit privé, ACB), avec des salaires ne reconnaissant ni leur technicité, ni leur implication dans la mission de service public d'éducation, ni la pénibilité de leur travail.

#### **Le Congrès national mandate l'exécutif du SNETAP-FSU pour exiger :**

- La création de postes couvrants les besoins
- L'ouverture régulière, chaque année, de concours externes et internes permettant un renouvellement ordinaire des corps et cadres d'emploi des agent-es et travaillant dans les EPLEFPA, les lycées maritimes et dans les établissements de l'enseignement supérieur.
- L'intégration dans un corps existant pour les ACB en CFA - CFPPA : impliquant la garantie d'un temps plein, un salaire digne et une évolution de carrière.
- Nous réitérons le mandat du Congrès de Laval de 2017 : "Concernant les CFA-CFPPA, le Congrès national demande la mise en place d'un véritable service public de la formation professionnelle continue et par apprentissage à pilotage national réalisé par des personnels titulaires dans un souci d'égalité de traitement des usagers, des territoires et des personnels. Dans cet esprit, il revendique ce plan de titularisation dans la Fonction Publique d'Etat pour les personnels dans leur centre par des voies adaptées (le recrutement initial des agent-es non titulaires dans ces centres doit donc faire explicitement référence à une dénomination de corps équivalent existant ou à venir."
- La création de corps de fonctionnaires d'Etat pour les personnels exerçant les missions d'AED, AESH et de personnels de direction des EPLEFPA et des lycées maritimes permettant l'intégration directe des personnels contractuels ou titulaires et basé sur des conditions d'intégration dignes et efficaces. La reconnaissance statutaire pour les personnels d'EA/AT, création d'un corps de catégorie B

reconnaissant spécifiquement la mission pédagogique et technique des salarié·es agricoles des établissements publics, avec une revalorisation salariale immédiate.

- La mise en place d'un dispositif "dérogatoire", limité dans le temps, s'inspirant du Plan Le Pors de 1983. Pour cela, le Congrès mandate le Secrétariat Général du SNETAP-FSU pour porter cette revendication auprès de la FSU, de ses interlocuteur·rices habituel·les du ministère, des parlementaires, ...

Le SNETAP-FSU se mandate pour organiser dans les prochaines semaines des actions fortes en faveur de nos collègues AED afin d'obtenir une amélioration de leurs conditions de travail et un statut.

## **Axe 2 : Des métiers et des agent·es qui doivent être respectés**

### **A- Carrière, rémunération : rendre nos métiers publics plus attractifs**

L'attractivité passe par une véritable reconnaissance professionnelle des personnels et une réelle revalorisation salariale.

Un·e titulaire doit pouvoir dérouler une carrière sans obstacle de grade pour atteindre l'indice sommital à la fin d'une carrière complète

La progression de carrière doit se faire en lien avec l'ancienneté et non avec une appréciation qui dépend du chef d'établissement.

A cela s'ajoutent les conditions en lien avec l'évolution de carrière et les modalités de retraite des ACEN et ACN en CDI. Même si les grilles de recrutement des ACN ont été revalorisées, nous attendons toujours que celles des ACEN suivent à minima une progression similaire.

### **Le Congrès national mandate l'exécutif du SNETAP-FSU pour exiger :**

- La réindexation de la valeur du point d'indice sur l'inflation
- La refonte des grilles indiciaires
- La revalorisation immédiate du point d'indice des fonctionnaires à hauteur de 25% afin de compenser plus de vingt ans de perte de pouvoir d'achat.
- L'octroi de 80 points supplémentaires pour toutes et tous.
- La prise en compte, via une prime "vie chère", des spécificités d'une affectation dans les lycées et établissements du Supérieur en Ile de France.
- La prise en compte des années d'étude dans le déroulement de carrière

### **B- Continuer à défendre le statut, lutter contre les pratiques néo-managériales qui s'intensifient dans l'EAP : restaurer les prérogatives des CAP !**

- **Valeur professionnelle dénaturée !** pouvoir discrétionnaire, manque de transparence, des avis non motivés... Depuis la disparition de cette compétence des CAP, la valeur professionnelle des agent·es est dénaturée et son appréciation relève souvent du pouvoir discrétionnaire, voire de l'arbitraire. Certains avis ne sont ni transmis ni motivés et les recours individuels aux CAP suite aux entretiens sont sous exercés. Les compétences sur le recours des agent·es après décision défavorable doivent donc être rappelées régulièrement.
- **Mobilité : un droit bafoué à reconquérir !** En plus de la suppression des compétences des commissions paritaires en matière de mobilité, la LTFP détruit, hors corps enseignant la possibilité d'organiser celle-ci par tableau périodique de mutation, en développant fortement les mobilités « au fil de l'eau ». La perte d'attractivité de la FP encourage l'option managériale du recours au contrat et réduit de fait les possibilités de muter. Les barèmes censés organiser les tableaux de mutation, lorsqu'ils existent encore, sont appliqués en l'absence de tout contrôle de la part des représentant·es des personnels, élu·es dans les CAP, ce qui affaiblit de fait la transparence de leur mise en œuvre et ajoute ainsi à la défiance des personnels vis-à-vis des choix de gestion faits par le ministère – tel

poste publié.ou pas -.  
Le SNETAP-FSU revendique le rétablissement de règles communes, objectives et opposables, fondées chaque fois que nécessaire sur des barèmes et dont la détermination et l'application sont soumises au contrôle des commissions paritaires.

La mobilité géographique est un droit statutaire ! Le SNETAP-FSU réaffirme que les besoins permanents doivent être couverts par des fonctionnaires titulaires afin de répondre aux exigences de continuité, de qualité et d'égalité d'accès et de traitement sur l'ensemble du territoire. Tou·tes les agent·es doivent donc avoir la perspective de pouvoir exercer dans la zone géographique de leur choix et/ou d'avoir les moyens de décider de changer d'activité professionnelle.

**Le Congrès national mandate l'exécutif du SNETAP-FSU pour porter la revendication de l'abrogation de la LTFP ainsi que la restauration des prérogatives des CAP au niveau fédéral et auprès de ses interlocuteur·rices habituel·les du ministère, les parlementaires...**

- **Les documents administratifs**, arrêtés notifiatifs de situations individuelles sont gérés de façon erratique et le plus souvent par un SRH exsangue. Cela fragilise les agent·es, notamment les plus vulnérables, en arrêts maladie ou en fin de contrat par exemple. Ces documents doivent être transmis bien plus promptement et par les voies adaptées, le SNETAP-FSU y veillera.
- **Combattre la déconcentration de procédures de ressources humaines notamment disciplinaires, facteur accru d'arbitraire !** Les procédures disciplinaires doivent exclusivement s'inscrire dans l'application du principe statutaire de responsabilité et permettre d'instruire des situations de faute, au regard des obligations réglementaires qui s'imposent aux agent·es. Le droit des agent·es doit s'appliquer tout au long de la procédure dans le respect du principe d'un examen contradictoire des situations et des droits de la défense. La proportionnalité des sanctions au regard des fautes doit être la règle. Or, depuis le 1er janvier 2024, pour les personnels de l'enseignement supérieur agricole et le 1er septembre 2025 pour les personnels de l'enseignement agricole technique, le pouvoir disciplinaire a été en partie transféré au niveau des DRAAF pour les sanctions disciplinaires du premier groupe. **Pour le SNETAP-FSU, cette délégation de pouvoir porte une atteinte grave à l'équité de traitement** des agent·es concerné·es. A chaque DRAAF, sa sanction !

Pour les personnels de l'enseignement supérieur, cette déconcentration va même plus loin avec le transfert de décision pour l'attribution - ou non - de congés de Longue Maladie, de Longue Durée, d'accident de service (CITIS), autant de situations individuelles nécessitant un traitement national, ministériel pour essayer de réduire le plus possible les distorsions d'appréciations et garantir une équité de traitement entre les agent·es concerné·es.

**Le Congrès national mandate l'exécutif du SNETAP-FSU pour exiger :**

- L'examen des sanctions disciplinaires du 1<sup>er</sup> groupe comme pour toutes les autres, au niveau ministériel et dans le cadre d'une commission paritaire dont l'avis doit être respecté par l'employeur.
- L'abrogation de tous les textes réglementaires ministériels relatifs à la déconcentration de toute décision en matière de recrutement et de gestion des personnels relevant du ministère.

### **C- Egalité professionnelle**

Le SNETAP-FSU se mandate pour continuer à porter auprès de l'administration des propositions de mesures concrètes permettant l'égalité sur le terrain de toutes et tous en matière de droits et de conditions de travail quelque soit le sexe ou le genre des agent·es. Cela est le cas dans le

cadre du suivi des travaux et groupes de travail consécutifs à l'Accord 2024-26 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la diversité, du plan filles-garçons et tout récemment suite à l'annonce du Plan Femmes en agriculture pour lequel le SNETAP-FSU est vigilant vis-vis d'une déclinaison concrète et contraignante des mesures prévues dans ce plan dans les lycées agricoles publics.

Qu'il s'agisse de l'égalité des salaires, des évolutions des carrières, du recours au temps partiel accompagné, de la prise en compte des droits familiaux de toutes et tous, les besoins spécifiques de chacun et chacune sur le plan de la santé, de l'équilibre vie personnelle - vie professionnelle de chacun, le SNETAP-FSU saura de nouveau porter sa voix afin que l'organisation du travail s'adapte aux agent·es et non l'inverse.

## **D- Pour une fin de carrière**

Avec l'allongement de l'âge de départ à la retraite, les métiers d'éducation deviennent de plus en plus difficiles à assumer. La question de l'usure au travail en fin de carrière est un véritable problème de santé au travail qui va s'amplifier dans les années à venir, s'accéléralant avec les générations qui devront cotiser plus longtemps. Compte tenu du montant insuffisant de leur pension certain·es n'ont pas d'autre choix que de continuer jusqu'à 67 ans.

La retraite progressive dès l'âge de 60 ans n'est pas une réponse à cette problématique. Il est urgent de prendre en considération cette usure professionnelle et d'engager une réflexion sur un aménagement du temps de travail et des missions des enseignant·es, CPE, ATLS/BIATS en fin de carrière.

### **Le Congrès national du SNETAP-FSU mandate le secteur SCT :**

Pour avoir une réflexion sur l'aménagement de la fin de carrière des personnels enseignant·es et CPE dans le cadre d'un mandat d'étude.

## **E- Agent·es en situation de handicap**

Malgré les annonces répétées du MAASA, les droits des agent·es en situation de handicap restent insuffisamment garantis sur le terrain.

Concernant le recrutement et l'accompagnement des agent·es en situation de handicap, les obligations réglementaires (tutorat, formation, suivi) ne sont pas mises en œuvre de manière systématique. Les agent·es sont livrés·es à elles et eux-mêmes, sans accompagnement réel.

Pour le reclassement et l'évolution professionnels, le constat est tout aussi alarmant :

- peu de reclassements effectifs,
- quasi-absence de perspectives de carrière,
- recours privilégié à des recrutements externes plutôt qu'à la promotion interne.

Les contraintes de mobilité géographique imposées sont par ailleurs incompatibles avec les réalités médicales des agent·es concerné·es.

Les grandes orientations du futur plan 2026-29 font apparaître des moyens en hausse mais avec des blocages persistants comme la mise en oeuvre trop lente, et dépendante des logiques administratives..A cela s'ajoute une formation des encadrant·es encore insuffisante, avec le maintien dans l'emploi fragile, et une gouvernance éclatée sans moyens dédiés.

### **Le Congrès national mandate l'exécutif du SNETAP-FSU pour exiger :**

- Un accord handicap ambitieux et contraignant, avec des moyens humains et financiers à la hauteur

- L'application effective des droits existants, dans tous les services
- De véritables perspectives de carrière pour les agent·es en situation de handicap
- La professionnalisation des dispositifs d'accompagnement, notamment des AVP (l'aide à la vie partagée)
- La création de droits nouveaux, dont :
  - des jours d'ASA pour raisons médicales (ALD),
  - une meilleure reconnaissance des proches aidant·es,
  - le refus de toute mesure pénalisante comme les jours de carence.

Le handicap ne peut plus être une politique d'affichage. Il est urgent de garantir l'égalité réelle des droits, des conditions de travail dignes et des parcours professionnels sécurisés pour toutes et tous.

### **Axe 3 : Protéger les agent·es au quotidien.**

#### **Santé, droits, égalité et sécurité : l'urgence des conditions de travail**

Le SNETAP-FSU alerte sur la dégradation des conditions de travail des agent·es de l'enseignement agricole public et exige des mesures immédiates pour garantir leurs droits, leur santé et leur sécurité.

Les conditions de travail ne sont pas une variable d'ajustement. Elles sont au cœur de la qualité du service public et du respect des agent·es. **Le SNETAP-FSU exige des moyens, des droits effectifs et des politiques ambitieuses pour garantir à toutes et tous des conditions de travail dignes, sûres et égalitaires.**

#### **A- Des droits bafoués pour les agent·es en arrêt maladie :**

##### **▪ Arrêt de travail :**

La LFSS (loi de finance de la sécurité sociale) de 2018 a introduit un jour de carence pour les agents publics. Celle de 2025 introduit dès le 1<sup>er</sup> mars 2025, un abaissement du niveau de prise en charge du traitement pendant le congé maladie (CMO) à 90 % durant 3 mois pour les agent·es titulaires et contractuel·les de la FP. (Décret 2025-197 du 27 février 2025).

La FSU, avec l'intersyndicale de la fonction publique au complet, a obtenu une première réponse partielle inscrite dans la Loi de Financement de la sécurité sociale 2026 : l'ajout d'une semaine au congé de deux semaines déjà existantes, pour grossesse (congé pathologique prénatal fractionnable et mobilisable de la date de la déclaration de grossesse à la date de début du congé de maternité légal).

Nous constatons d'importants dysfonctionnements inacceptables dans la gestion administrative des arrêts maladie. Trop d'agent·es se retrouvent sans document justificatif pendant plusieurs mois, les empêchant de faire valoir leurs droits auprès des organismes de prévoyance ou des assurances. Ces agent·es doivent avoir également accès à des informations fiables et précises concernant les différents types de congés ou encore les services à contacter en cas de difficultés financières. L'accès au temps partiel thérapeutique ne doit pas être entravé comme l'envisage pourtant le ministère de la fonction publique.

#### **Le Congrès national mandate l'exécutif du SNETAP-FSU pour exiger :**

- Que la prise en charge des 10% déduits dans le cadre d'un CMO soit assumée par l'État pour les agent·es titulaires et contractuel·les. A cette injustice faite à l'ensemble des agent·es de la Fonction Publique qui impacte également les femmes enceintes, vient

s'ajouter pour les enseignant·es et CPE la non possibilité de récupérer les périodes de congés qui seraient impactées par la durée du CMO. Que les agent·es des établissements publics du MAASA, titulaires ou contractuel·es, en congé maladie ordinaire, perçoivent 100% de leur traitement indiciaire brut pendant les trois premiers mois.

- Que tout·es agent·es en arrêt maladie ordinaire, en congé longue maladie (CLM) ou en congé longue durée (CLD) reçoivent un justificatif officiel de sa situation dans un délai maximal d'un mois.
- Qu'une information claire et transparente soit fournie sur les conséquences d'un arrêt au-delà de 90 jours, notamment sur les pertes de rémunération et les modalités de régularisation en cas de reclassement en CLM.
- Qu'ils ou elles soient destinataires, lorsqu'ils ou elles déclarent ou prolongent un arrêt de travail, d'une information sur les différents congés maladie et les droits associés et, également, d'un bilan de situation des jours de maladie pris sur les douze derniers mois.
- Qu'ils ou elles soient destinataires, au moment du passage à demi traitement, puis mensuellement si l'arrêt se prolonge, des documents nécessaires pour faire valoir le droit à indemnisation complémentaire par la prévoyance.

Il est nécessaire que ces agent·es puissent être informé·es de leurs droits et puissent être accompagné·es dans l'élaboration de leur dossier et le suivi de celui-ci. **Le Congrès exige des garanties pour permettre aux agent·es de vérifier leurs droits, notamment sur la restitution des sommes dues en cas de requalification de la nature d'un arrêt maladie.** Cela passe par une communication claire du ministère et une formation renforcée des personnels RH dans les établissements.

### **B- Rompre l'isolement professionnel :**

De nombreux agent·es exercent dans un isolement total : secrétaires pédagogiques, infirmier·ères, personnels de laboratoire... Cette situation fragilise les conditions de travail et empêche les échanges de pratiques. La mise en place de réseaux entre catégories professionnelles au niveau régional voire national permettrait un échange de pratiques, de bilans dans la perspective de l'amélioration des conditions de travail.

Ces réseaux ne peuvent se limiter à des outils numériques : des temps de rencontre en présentiel doivent être garantis.

**Le Congrès national mandate l'exécutif du SNETAP-FSU pour exiger la création de réseaux professionnels institutionnels, aux niveaux régional et national, dotés de moyens dédiés. Ces réseaux doivent permettre :**

- Des échanges de pratiques
- La construction de formations adaptées
- Une veille collective sur les enjeux de santé et de sécurité au travail

### **C- Reconnaître enfin la dysménorrhée : un enjeu d'égalité.**

Les règles douloureuses (dysménorrhée), liées notamment à l'endométriose ou à d'autres pathologies, constituent un facteur majeur d'inégalités professionnelles et scolaires. Trop souvent invisibilisées, elles ont pourtant un impact réel sur les conditions de travail et d'étude.

**Le Congrès national mandate l'exécutif du SNETAP-FSU pour exiger :**

- La reconnaissance de la dysménorrhée comme motif légitime d'aménagement du travail, d'adaptation de poste ou d'absence justifiée. (comme c'est déjà le cas dans certaines entreprises, collectivités ou pays).
- La mise en place d'horaires flexibles et du développement du télétravail lorsque cela est possible pour répondre aux besoins des agentes

- Garantir le droit effectif au repos.
- Le renforcement de la prévention des risques psychosociaux (RPS) avec la formation des chef·fes de service et la mise en place de cellules d'écoute.
- Des protocoles clairs contre les discriminations et le harcèlement liés à ces situations.
- Une dotation pour les services de santé au travail de moyens nécessaires pour permettre des visites régulières et préventives, incluant un suivi spécifique des troubles menstruels.

Dans les établissements, cela doit se traduire par :

- la création d'espaces de repos ;
- la mise à disposition gratuite de protections hygiéniques ;
- la possibilité d'absences justifiées avec accompagnement pédagogique ;
- le renforcement de l'éducation à la santé et à la sexualité

### **La dysménorrhée n'est pas une fatalité, mais un enjeu de santé publique et d'égalité professionnelle.**

En reconnaissant ces droits, à l'instar du mandat de notre fédération, nous luttons contre la précarité menstruelle et garantissons des conditions de travail et d'études dignes pour toutes.

### **D- La sécurité des chantiers pédagogiques dans l'enseignement agricole et maritime doit devenir une priorité**

Depuis plusieurs années, les équipes pédagogiques alertent sur des difficultés majeures dans l'organisation des chantiers pédagogiques : manque d'encadrement, problèmes de sécurité, conditions matérielles insuffisantes et absence de reconnaissance institutionnelle.

Certaines formations de l'enseignement agricole exposent les élèves, apprenti·es, étudiant·es, stagiaires et les personnels à des risques professionnels, en particulier dans les secteurs forestiers et de l'aménagement.

La sécurité des élèves, étudiant·es, apprenti·es, stagiaires et des personnels doit être une priorité absolue. Former ne doit jamais exposer à des risques mortels. Pourtant les trop nombreux accidents mortels de ces dernières années, dont celui de notre collègue Yoan Bérodot en 2016, mettent en évidence des manquements graves aux obligations de sécurité.

Malgré nos alertes répétées, les réponses institutionnelles restent insuffisantes : absence de pilotage national, manque de moyens et défaut de politique structurée de prévention.

Un état des lieux national de la sécurité sur les chantiers pédagogiques, mené par le SNETAP-FSU en 2025 2026, confirme les manquements importants en termes d'encadrement et d'équipement sur de trop nombreux établissements.

### **Le Congrès national mandate l'exécutif du SNETAP-FSU pour exiger :**

- Des formations à la sécurité soient mises en œuvre chaque année pour les personnels encadrant des chantiers pédagogiques ;
- Le respect strict des taux d'encadrement pour les TP et TPR. Pour les travaux pratiques renforcés ;
- Un texte réglementaire précisant un taux d'encadrement à raison de deux enseignant·es par groupe de 16 élèves/étudiant·es/apprenti·es maximum et un enseignant·e supplémentaire par groupe supplémentaire jusqu'à 8 élèves/étudiant·es/apprenti·es. Ces exigences doivent être généralisées, notamment pour ce qui concerne les aménagements paysagers et les chantiers forestiers ;
- La fourniture systématique des équipements de protection, dont les EPI (équipements de protection individuel) pour chaque personnel encadrant un chantier pédagogique. Il

rappelle que cette obligation relève de la responsabilité de l'employeur.

- La mise en œuvre d'un cadre réglementaire renforcé encadrant les chantiers pédagogiques et le renforcement de contrôles (inspection du travail, ISST) ;
- La création d'un groupe national permanent d'observation de l'accidentologie dans l'enseignement agricole ;
- Un plan d'investissement de toutes les Régions pour les équipements pédagogiques.

### **E- La protection sociale et solidaire intergénérationnelle : le 100% Sécu, un objectif à réaffirmer, une alternative crédible**

Pour les agent·es œuvrant pour l'enseignement agricole technique, maritime et supérieur, depuis le 1er janvier 2025, l'adhésion à un contrat collectif est obligatoire (ex : MERCER, ALAN). Ceci constitue une marchandisation inacceptable de la santé de ces agent·es. De surcroît les adhérent·es à MERCER subiront une augmentation de la cotisation autorisée de 10 % par an.

Pour les retraité·es du MAASA pas d'obligation à adhérer à ce contrat collectif mais dans le cas où ces agent·es retraité·es du ministère souhaiteraient rester ou intégrer cette assurance santé, ils et elles subiront une augmentation progressive de leur cotisation jusqu'à 175% jusqu'à 75 ans.

Concernant une éventuelle assurance familiale, cela est totalement exclu. Il n'y a pas de solidarité intra-familiale .

Nous revendiquons l'application stricte du principe fondateur de la Sécurité Sociale: « on paie selon ses moyens, on reçoit selon ses besoins »

#### **Le Congrès national mandate l'exécutif du SNETAP-FSU pour exiger :**

De remettre la solidarité intergénérationnelle au centre de la protection sociale complémentaire, le Congrès national mandate ses élu·es SCT pour que l'État abroge le décret de protection sociale complémentaire :

Le 100% sécu est un mandat et un objectif que le SNETAP-FSU porte avec sa fédération. Une pétition sur le site de l'Assemblée est en cours, à l'initiative du professeur Grimaldi. Si cette initiative ne correspond pas pleinement à nos mandats, elle a un intérêt dans ce qu'elle permet de continuer à faire connaître notre mandat et à produire un narratif autour de ce sujet d'importance et de justice sociale.