

<http://www.snetap-fsu.fr/Motion-du-secteur-corporatif.html>



Motion du secteur corporatif adoptée par le Congrès d'Albi

- Les Dossiers - Outils militants - Les congrès du SNETAP-FSU - 24 ème Congrès , ALBI Novembre 2007. -

Date de mise en ligne : lundi 10 septembre 2007

Copyright © Snetap-FSU - Tous droits réservés

Décentralisation, déconcentration et autonomie d'une part, fusion des corps, avancements au mérite, recrutement local et développement de la précarité de l'autre, tout est mis en ½uvre pour faire voler en éclat le statut de la fonction publique de l'Etat et le faire dériver vers un modèle de fonction publique où méritocratie, cooptation, clientélisme et arbitraire seraient les maîtres mots.

Dans le même temps la flexibilité, la polyvalence, la défiscalisation des heures supplémentaires et la perte de pouvoir d'achat, imposées aux agents de la fonction publique comme à tous les autres salariés, accroissent les charges qui pèsent sur eux et leur mal être au travail.

La destruction de tous les systèmes de protection sociale (retraites, sécurité sociale, indemnisation et protection contre le chômage, droit au logement, intégration...) dégradent chaque jour un peu plus les conditions d'existence de la majorité des Français.

Dans une société moderne qui devrait porter ses efforts sur le développement des solidarités et sur une meilleure répartition des richesses, les choix gouvernementaux actuels l'orientent au contraire vers plus d'égoïsme, d'individualisme, au profit de quelques uns mais au détriment du plus grand nombre.

Le congrès du SNETAP condamne ces orientations régressives et se veut, pour les services publics et ses personnels, porteur d'autres ambitions, pour plus d'égalité et de justice sociale.

PRECARITE

La précarité dans l'enseignement public agricole et dans l'enseignement maritime s'est fortement aggravée au cours des dernières années, et plus encore à cette dernière rentrée, conséquence de budgets en régression constante. Les situations individuelles deviennent dramatiques.

Le Congrès du SNETAP décide de faire du combat contre toutes les formes de précarité, une de ses priorités.

Les formes de précarité se sont diversifiées : les contrats relèvent aussi bien du droit public (Agents Contractuels, Vacataires, etc.) que du droit privé (Contrat d'Avenir, Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi, Emploi Jeune, etc.). Le congrès considère que le SNETAP a jusqu'à maintenant insuffisamment pris en charge ces derniers.

Il mandate :

- ***les instances nationales pour engager une expertise juridique des situations et les solutions envisageables. En outre, il pèsera dans le cadre de la mission du [CGAAER](#) pour que la situation des non-titulaires de droit privé soit véritablement prise en compte,***
- ***les instances régionales pour qu'elles interviennent dans le même sens avec la [FSU](#) auprès des conseils régionaux.***

Dans les [CFA](#) et [CFPPA](#), la situation se dégrade également : le congrès dénonce les situations de harcèlement moral, de pressions subies par les agents, qui s'y développent, ainsi que l'insécurité professionnelle, liée à des

emplois non stables et à des grilles de salaire qui situent certains agents parmi les travailleurs pauvres.

Le protocole CFA/CFPPA de 1998 est aujourd'hui souvent en panne. 2008, année de son 10ème anniversaire doit être l'occasion de sa relance en vue d'une harmonisation des conditions d'emploi comme le prévoient les objectifs de 1998.

Le congrès décide que soit organisé à cette occasion des assises de la formation professionnelle continue et par apprentissage.

Loi du 26 juillet 2005

La loi du 26 juillet 2005, en introduisant, par son article 12, la possibilité de conclure des contrats à durée indéterminée dans la fonction publique, a ouvert une brèche dans le statut des fonctionnaires. Au prétexte de stabiliser les emplois, elle a en effet rajouté un obstacle à l'accès au statut de fonctionnaire, en autorisant le recrutement d'agents contractuels sur des emplois permanents du service public. Le SNETAP condamne sans ambiguïté cette disposition, qui substitue ces [CDI](#) aux emplois statutaires et demande son abrogation au profit d'une loi de titularisation.

Par ailleurs, la reconduction du contrat au-delà de 6 ans ne revêtant aucun caractère obligatoire, la transformation en CDI passé ce délai a été le prétexte soit à ne pas reconduire les contrats soit à les revoir à la baisse.

Le congrès exige que l'administration exerce la plus grande vigilance sur les [EPL](#), les [EPN](#) et les établissements d'enseignement supérieur, pour que les contrats des agents soient effectivement et légalement reconduits.

Par ailleurs, le Ministère de la Fonction Publique a refusé d'inscrire dans le décret du 12 mars 2007 le principe d'une évolution de la rémunération des agents contractuels, préférant renvoyer la révision de celle-ci à un entretien d'évaluation tous les 3 ans. ***Le SNETAP exige qu'une négociation soit ouverte au Ministère de l'agriculture pour fixer des principes d'avancement régulier pour les agents contractuels, là où ces dispositions n'existent pas aujourd'hui (agents contractuels sur budget notamment).***

Les commissions consultatives paritaires créées par le décret du 12 mars 2007

La FSU a fortement pesé pour que se mettent en place des commissions consultatives paritaires pour les agents contractuels. ***Le SNETAP déplore que les compétences retenues par le Ministère de la fonction publique pour ces [CCP](#) l'aient été a minima (licenciement et sanctions disciplinaires).*** La possibilité restant ouverte, le SNETAP exige qu'au Ministère de l'agriculture, les compétences de ces CCP soient étendues, notamment :

- au renouvellement des contrats, et en particulier à l'échéance des 6 ans qui induit leur transformation en CDI
- à l'évolution de la rémunération
- à l'harmonisation des conditions de travail (temps de travail, niveau de rémunération...)
- à l'examen des propositions de réemploi en cas de suppressions d'emploi

Le congrès refuse la mise en place de ces CCP au niveau local, qui priverait les agents d'une instance de recours véritablement indépendante et efficace. Il exige pour ces commissions, le niveau national, pour tous les agents, qu'ils soient recrutés par le Ministère, les DRAF/[SRFD](#) ou les établissements (EPL, EPN, enseignement supérieur).

Le temps incomplet imposé

Faute de créations d'emplois de fonctionnaires, le ministère a multiplié le recrutement d'agents contractuels. En catégorie B ou C de tels recrutements n'étant autorisés que sur des temps incomplets inférieurs ou égaux à 70%, l'administration a multiplié ce type de recrutements, quand bien même les besoins des services auraient justifié des recrutements à temps plein.

Le congrès condamne ce contournement de la législation qui impose à ces agents un temps de travail réduit et les contraint à des salaires de misère.

Il mandate les instances nationales pour :

- ***Dans le respect des principes du statut de la Fonction Publique, exiger de l'administration la régularisation de ces situations en faveur des agents ;***
- ***Soutenir devant la juridiction administrative, les recours engagés par les collègues syndiqués qui se trouveraient dans cette situation ;***
- ***Expertiser la possibilité de solliciter l'aide juridictionnelle dans le but d'engager une campagne de recours massive.***

Le SNETAP organisera une campagne d'information et de mobilisation sur cette question et l'inscrit au centre des revendications qu'il portera dans le cadre de l'action fédérale contre la précarité décidée par le congrès de la FSU de Marseille, en février 2007.

Titularisation

Le SNETAP, qui condamne la pérennisation des situations de contractuels, exige au contraire la mise en œuvre d'un plan permettant à tous l'accès au statut de fonctionnaire. Il demande d'abord l'ouverture de concours (externes, internes, 3^e voie ...) à hauteur des besoins du service public d'enseignement agricole, dans toutes ses composantes (enseignement technique, enseignement supérieur, formation professionnelle) et pour toutes les catégories de personnel (enseignants, personnels d'éducation, [ATOSS](#) et [IATOS](#)).

Pour résorber la précarité, il demande la mise en place d'un plan de titularisation, et l'intégration par liste d'aptitude pour tous les agents pouvant se prévaloir de 6 années de service public.

Eviter la reconstitution de la précarité

Le congrès exige également qu'en même temps que l'on engage la résorption de la précarité, on mette en place toutes les dispositions nécessaires pour éviter sa reconstitution. Cela passe notamment par :

- *La mise en place d'une gestion prévisionnelle des emplois et la programmation des recrutements.*
- *L'établissement de dotations d'objectif et la création des emplois statutaires correspondants, dans tous les secteurs de l'enseignement agricole (enseignement technique et supérieur, formation professionnelle continue et apprentissage).*
- *L'utilisation, conformément à l'esprit de la loi du 3 janvier 2001, des listes complémentaires à tous les concours, enseignants comme IATOSS, qu'ils soient réservés, internes, externes ou de troisième voie, pour pourvoir tous les postes devenus vacants, quelle qu'en soit la raison.*
- *La mise en œuvre de dispositifs spécifiques de titularisation, comme les pré-recrutements, là où l'organisation de concours traditionnels conduit depuis des années à ne pouvoir recruter des personnels titulaires en nombre suffisant.*
- *La mise en place des statuts et des emplois permettant de faire face à des besoins occasionnels, générateurs, jusqu'alors, de précarité (remplacements, année de stage des nouveaux recrutés ; emplois laissés libres dans leur corps d'origine par les faisant fonction, emplois de direction, mis à disposition....).*

Dans l'intérêt de nos établissements et des personnels, nous exigeons que des concours soient organisés tous les ans, dans tous les corps et toutes les spécialités, et qu'ils permettent une réelle promotion interne.

Dans cet objectif, une organisation commune de concours externes et internes avec l'Education Nationale doit être réalisée à chaque fois que possible, réservant les recrutements « enseignement agricole » aux emplois qui nous sont spécifiques (enseignements techniques et professionnels, ingénieurs,...)

LE METIER D'ENSEIGNANT

L'évolution du métier induit une évolution de leurs conditions de travail.

Les métiers de l'éducation ont subi une profonde transformation. Les évolutions rapides de la société ont contribué à celles de l'acte d'enseignement (attentes générales de la nation et particulières des familles, individualisation, développement et intégration des nouvelles technologies, etc...). Dans l'enseignement agricole en particulier, les activités pluridisciplinaires, l'ouverture aux activités socioculturelles, l'enseignement modulaire ont été facteurs de développement, de modernisation et d'attractivité de cet enseignement professionnel. La coexistence dans les établissements des trois voies (générale, technologique et professionnelle) y a également contribué.

Mais cela nécessite d'une part de conforter des équipes pluriprofessionnelles prenant réellement en charge toutes les dimensions de l'acte éducatif (enseignement disciplinaire, soutien, aide méthodologique, formation citoyenne, éducation, formation professionnelle, orientation, insertion...) et de dégager, dans le service des personnels, du temps pour la concertation, les échanges professionnels et la réflexion collective, temps qui ne peut être réglementé que sous forme de décharge.

Le métier d'enseignant est fondé sur les contenus disciplinaires, définis par des programmes et examens nationaux. Mais au-delà, les évolutions des contenus enseignés et des rapports des élèves à l'école et au savoir ont fait évoluer le métier : les enseignants ressentent le besoin de mieux répondre aux difficultés des élèves, de sortir de l'isolement, de développer le travail collectif.

Prendre en compte les évolutions du métier d'enseignant pour faire évoluer ses obligations de service suppose de partir de ses missions, de mieux cerner les composantes du métier (enseignement, réunions, conseils, formation, recherches, évaluation) tout en améliorant la relation à l'élève et le travail de l'équipe éducative. Mais la prise en compte de ces différentes dimensions doit respecter la cohérence centrale du métier et garantir aux élèves les contenus enseignés. ***C'est pourquoi le service doit continuer à être fixé statutairement en heures hebdomadaires d'enseignement, les maxima de service doivent être abaissés et les décharges statutaires élargies. L'environnement de travail doit être amélioré, notamment en mettant à disposition des enseignants des lieux de travail, et du matériel, en particulier en matière de nouvelles technologies, afin de trouver, sur son lieu de travail, les moyens d'exercer convenablement leur profession. Pour ce faire, une prime de première affectation et d'équipement doit être accordée à tout néo-titularisé.***

La mission de soutien scolaire doit être pleinement intégrée à l'acte d'enseignement et prise en compte dans le service.

Dans l'immédiat le SNETAP revendique donc des maxima de service de 17 heures hebdomadaires pour les certifiés et les [PLPA](#) et de 14 heures pour les agrégés, desquels seraient décomptées forfaitairement 2 heures pour la concertation (soit respectivement 15+2 et 12+2). Mais cette réduction du temps de travail ne doit se faire ni au prix d'un alourdissement de la charge de travail, du développement des heures supplémentaires ou de la précarité, ni d'une réduction du temps de présence face aux élèves : elle ne peut donc s'appliquer sur le terrain qu'avec la création des emplois correspondants.

Les contraintes spécifiques doivent être reconnues et prises en compte dans le service sous forme de décharges. Si les enseignements et ces contraintes ont évolué, il s'agit néanmoins de partir des décrets de 1950 et de 1971, d'améliorer et d'élargir leurs dispositions pour prendre en compte ces évolutions.

Le métier d'enseignant est, et est reconnu difficile, voire usant. Des collègues, de plus en plus nombreux et pour des raisons diverses, sont en difficulté pour assurer le face à face élèves. Le congrès revendique, pour ces collègues, l'inscription au budget du Ministère de l'agriculture d'équivalents temps plein d'adaptation et de réemploi, comme cela se pratique à l'Education Nationale.

Stopper la polyvalence

La bivalence imposée dans le statut des PLPA, et que, par le biais de la mention complémentaire, le Ministre de l'éducation nationale avait voulu imposer aux professeurs certifiés, est majoritairement rejetée par les enseignants. Elle est vécue comme une contrainte pour les enseignants et comme un facteur de dégradation de l'enseignement pour les élèves. La maîtrise des enseignements suppose celle de la discipline et une qualification adaptée. La bivalence est plus, aujourd'hui, un moyen pour l'institution de gérer les emplois du temps avec plus de souplesse, qu'une nécessité pédagogique. D'ailleurs, la tentative d'introduire la mention complémentaire dans les concours de recrutement à l'[EN](#) a été un échec patent.

C'est pourquoi le congrès du SNETAP réaffirme son opposition à la bivalence des enseignants et demande que soit rapidement mis en place un plan d'intégration des PLPA dans le corps des [PCEA](#).

Revaloriser les carrières et la promotion des enseignants

Le congrès du SNETAP exige que soit mis en place, dans l'enseignement agricole, un véritable accès au statut d'agrégé dans des conditions équivalentes aux personnels de l'éducation nationale.

Cela suppose :

- la création dans le corps des agrégés des disciplines qui sont spécifiques à l'enseignement agricole, ou de celles qui, communes à l'EA et [l'EN](#) n'existent pas aujourd'hui (documentation notamment, ou éducation pour un débouché pour les [CPE](#)).
- l'ouverture de l'agrégation par liste d'aptitude aux corps de l'enseignement agricole,
- la levée des blocages à l'affectation des lauréats à l'agrégation dans l'enseignement agricole ainsi que la facilité des renouvellements des détachements,
- L'affectation d'agrégés dans tous les établissements d'enseignement technique agricole. Cette affectation est d'autant plus justifiée par la présence de [BTSA](#) et par le développement des licences professionnelles

À terme, l'agrégation revalorisée doit devenir la référence en terme de rémunération et de temps de travail. Il y a donc nécessité de programmer l'unification des catégories du second degré en même temps qu'une reconnaissance des qualifications. Dans cette perspective, il faut concevoir des étapes pour aboutir à l'unification que nous revendiquons.

Une des pistes pourrait être la construction transitoire d'un corps à deux grades (regroupant les corps actuels) : premier grade certifiés, PLPA et assimilés et second grade agrégés.

Le recrutement externe sur deux grades existe déjà dans plusieurs corps : Il permettrait, tout en maintenant le recrutement initial aux deux niveaux, de développer la promotion des professeurs certifiés et PLPA.

Conditions de travail en CFA et CFPPA

L'existence des trois modes de formation dans les [EPLEFPA](#) (voie scolaire, apprentissage, formation continue) est regardée par beaucoup comme une richesse pour l'enseignement agricole public. Mais cela doit supposer le maintien des règles et principes caractérisant le service public, à commencer par le statut de fonctionnaire des personnels qui travaillent dans tous les centres et par le respect des dispositions statutaires de ces fonctionnaires.

C'est pourquoi, si le SNETAP reconnaît la possibilité pour un enseignant d'exercer en CFA ou CFPPA, cela doit cependant respecter le principe du volontariat inscrit dans les statuts et s'accompagner d'une formation adaptée.

Par ailleurs l'exercice de son activité en CFA et CFPPA doit se faire dans le cadre des obligations de service statutaires, qui doivent également servir de référence pour les agents contractuels.

Les agents titulaires affectés sur des postes gagés (dont l'employeur reste le Ministère de l'agriculture, et non l'EPL) doivent voir l'intégralité de leurs droits respectés, notamment en ce qui concerne l'action sociale (chèques vacances ou chèques emploi-service universels par exemple). A terme, c'est le principe même des emplois gagés qui doit être remis en cause au profit d'emplois pris en charge par le budget de l'Etat. Le remplacement des agents en congés longue durée doit être pris en charge totalement par le ministère.

POUR AMELIORER LE SERVICE PUBLIC D'EDUCATION : DEVELOPPER LES COLLABORATIONS AVEC L'EDUCATION NATIONALE

Si l'enseignement agricole possède des atouts qui lui sont propres et des spécificités à conserver, il souffre parfois de sa faible dimension. La qualité du service dispensé, mais également la situation de ses personnels se trouveraient améliorés si les collaborations avec l'[EN](#) se développaient.

En matière de recrutement, qu'il s'agisse de personnels enseignants, mais également des personnels administratifs, techniques ou de santé (de même que les IATOS de l'enseignement supérieur) les volumes de recrutements annuels faibles, et la capacité limitée des bureaux des concours du MAP, ne permettent pas l'organisation de concours de recrutement, chaque année pour chaque catégorie et dans chaque spécialité ou discipline. **Or pour la majorité des corps et des spécialités, des concours communs avec l'EN pourraient être organisés. Cela présenterait également l'avantage de rapprocher géographiquement les lieux des épreuves, du domicile des candidats. En outre il conviendrait d'octroyer la possibilité aux agents contractuels de l'enseignement agricole public et de l'enseignement maritime, pouvant se prévaloir des années requises de service public de se présenter aux concours internes de l'éducation nationale.**

Les blocages actuels au détachements des personnels de l'EAP à l'EN (ou l'inverse) doivent être levés, et les détachements doivent s'effectuer selon les mêmes critères et dans les mêmes termes. De même l'intégration des PCEA d'EPS dans le corps de l'éducation nationale doit être mis en ½uvre conformément à l'engagement de 1997.

Les personnels de direction, qui avec le SNETAP revendiquent un véritable statut de corps pourraient trouver une solution dans l'intégration dans le corps des directeurs de l'EN.

Le SNETAP considère que le remplacement est un besoin permanent du service public, dont la continuité doit être assurée par des personnels titulaires. Dans l'enseignement agricole la plupart des remplacements ne sont pas assurés ou le sont par le biais d'heures supplémentaires ou par des recrutements de précaires. **L'organisation d'un service commun de remplacement EN/EA, avec des fonctionnaires titulaires recrutés à cet effet, serait une réponse bien plus appropriée.**

L'évolution des structures et des référentiels de formation conduisent chaque année certains collègues à des sous service ou, plus grave, à des mutations d'office. **Plutôt que de régler ces situations par des « expédients » (compléments dans une autre discipline ou sur un site parfois éloigné), des compléments de services, dans la discipline, dans un établissement de l'EN géographiquement proche serait une bien meilleure réponse, tant pour l'agent que pour l'institution.**

Pour la qualité et la diversité des enseignements proposés aux élèves, des collaborations avec l'EN pourraient également, en élargissant l'éventail des possibilités, enrichir mutuellement l'enseignement agricole et l'Education Nationale (2° langue vivante, options, activités culturelles, artistiques ou sportives...).

Enfin, l'utilisation en commun de certains services de l'EN permettrait de développer des service « périscolaires » inexistantes ou insuffisantes dans l'enseignement agricole (médecine scolaire, assistance sociale, orientation, ...). Des emplois doivent être créés pour compenser ce surcroît d'activités des services de l'EN.

DES ORIENTATIONS DE LA FONCTION PUBLIQUE QUE LE CONGRÈS CONDAMNE

Les orientations que le gouvernement est en train de donner à la Fonction Publique (notamment à la Fonction Publique d'Etat) sont particulièrement inquiétantes, pour le service public, ses missions et ses personnels :

- La décentralisation et/ou la déconcentration détruisent progressivement le caractère unificateur du service public et des statuts nationaux de ses personnels. Combinées à l'autonomie de gestion des établissements publics, elles rendent les personnels plus vulnérables par rapport à la hiérarchie et sont utilisées pour faire accepter des orientations qui ne correspondent pas à notre conception des services publics ;
- La [LOLF](#), que le SNETAP condamne, en fixant des plafonds de masse salariale et en substituant un plafond d'emploi à des postes budgétaires, met en concurrence emploi statutaire et promotions. Elle banalise la précarité en en faisant un outil de « bonne gestion » ;
- La multiplication des contrats de droit privé dans les services publics, les fragilise globalement ;
- Le projet gouvernemental de permettre aux fonctionnaires d'abandonner leur statut au profit du contrat individuel de droit privé, d'une part fragilisera la situation des personnels, mais les rendra encore plus dépendants de leur hiérarchie. L'indépendance des fonctionnaires, vis-à-vis du pouvoir politique, élément fondateur de la Fonction Publique « à la Française », héritage du Conseil National de la Résistance, est ainsi battue en brèche.
- Le développement de la méritocratie, du recrutement direct, de la rémunération en fonction de la « performance » individuelle favorise les comportements individualistes alors que, par principe, le service Public est chargé d'apporter une réponse collective et solidaire à l'intérêt général.

Le congrès national du SNETAP, réuni à Albi condamne explicitement ces orientations et mandate les instances nationales pour rechercher les convergences de luttes avec les autres services publics, afin de les mettre en échec.

Notation évaluation

Après l'application du décret du 29 avril 2002 sur l'évaluation et la notation, une nouvelle étape a été franchie par le ministre Jacob, sur la base d'un rapport qu'il avait lui-même commandité, qui introduit dans la loi de modernisation de la fonction publique à titre dérogatoire et expérimental la disparition de la notation et un renforcement de l'entretien d'évaluation. Ainsi, après la mise en place d'un système compliqué imaginé et imposé par l'administration du MAP, fortement contesté par les personnels, l'absence de notation achève la mise en place d'une logique managériale dans le secteur public, en s'inspirant fortement du secteur privé.

Dans le nouveau système l'entretien d'évaluation, conduit par le supérieur hiérarchique direct, et dont les critères seront définis par arrêté, permettra d'attribuer, au vu de la valeur professionnelle de l'agent, un ou plusieurs mois de réduction par rapport à l'ancienneté moyenne exigée.

Pour le SNETAP, qui avait dénoncé à l'époque la mise en place de la nouvelle notation, privilégiant la mise en concurrence des agents entre eux, l'expérimentation va plus loin puisqu'elle va permettre l'individualisation des carrières échappant quasiment à un contrôle des Commissions Administratives Paritaires.

Le SNETAP demande un retour à un système de notation de 0 à 20, mais déconnecté des procédures d'avancement et de promotion.

Le congrès appelle les élus paritaires et tous les personnels à faire de la résistance en s'opposant à l'arbitraire notamment au moyen de recours devant les commissions paritaires.

Il appelle les personnels, à lutter collectivement, au moyen de recours, de pétition, pour obtenir un système qui ne mette pas les agents en concurrence entre eux.

Il demande au secrétariat général du SNETAP de s'opposer à la mise en place de cette expérimentation notamment en recherchant l'unité syndicale la plus large au sein des autres ministères concernés.

Pour les enseignants, qui ne sont pas concernés par le décret, du fait de leur statut, l'existence de la seule note administrative dans l'enseignement agricole ne reflète pas l'appréciation de leur mission particulière. Elle conduit les proviseurs à juger leur pratique pédagogique sans en avoir les compétences.

C'est la raison pour laquelle le congrès demande le rétablissement de la note pédagogique en vigueur à l'éducation nationale.

Décentralisation - problématiques [TOS](#)

En juin 2003, le SNETAP avait activement combattu le projet de transfert des TOS. Le congrès d'Amiens avait exigé la réversibilité de la loi, parce que le SNETAP voyait, dans la décentralisation un éclatement de la communauté éducative, le prémisses d'une privatisation des services et pour les personnels la fin d'une unicité de statuts, garantissant une égalité dans la carrière, les rémunérations, les conditions de travail ...

La première phase ouverte par le droit d'option vient de s'achever le 31 août 2007. Le SNETAP, a, en continu, tenu informé les collègues, en analysant lucidement les questions que pouvaient se poser les TOS. A ce jour 1350 agents (54%) ont exercé leur droit d'option. Comme à l'éducation nationale les TOS ont choisi l'intégration pour 75% des optants. Ce constat et le contexte politique rendent cette réversibilité de plus en plus improbable.

Aujourd'hui, un premier bilan confirme que nos craintes étaient justifiées :

- les statuts, les gestionnaires, les employeurs et les décideurs ce sont multipliés : ce qui a divisé l'équipe éducative ;
- en raison de la libre autonomie des [régions](#), les conditions de travail et de rémunération sont différentes d'une région à l'autre.
- Si la plupart des Conseils Régionaux se sont prononcés pour ne pas externaliser les missions exercées par les TOS pour la mandature, de fortes interrogations subsistent pour l'avenir.

Le congrès considère que, dans ce contexte, le SNETAP et la FSU doivent construire des outils syndicaux, aptes à assurer la défense des personnels et des services publics dans le cadre des objectifs qu'il s'était fixé

Les personnels TOS réaffirment leur attachement au syndicat multicatégoriel qu'est le SNETAP, mais demandent en même temps que soient mis à l'étude des structures intersyndicales, au sein de la FSU, à même d'assurer, à tous les niveaux, la défense des intérêts des personnels.

Le congrès considère que le SNETAP doit favoriser la représentation des TOS dans tous les Conseils Fédéraux Régionaux ([CFR](#)), pour y porter efficacement ce dossier et les intérêts particuliers de l'enseignement agricole public. Il approuve le maintien d'un collectif TOS au sein du SNETAP chargé de suivre l'évolution dans les

régions.

Le SNETAP continuera à s'investir dans le groupe de travail de la FSU, décidé au congrès de Marseille, dont il demande le renforcement et l'élargissement des compétences.

Le renouvellement des [CTP](#) des conseils régionaux à l'automne 2006, a montré l'implantation de la FSU dans les CTP. Grâce à des listes communes, cette implantation, dans laquelle le SNETAP a pris toute sa place, a pu être considérée comme une réussite. Mais au dernier trimestre 2008 les collectivités territoriales devraient renouveler l'ensemble de leurs représentants dans les instances paritaires (CTP et [CAP](#)). Le congrès encourage la participation des TOS dans les listes unitaires qui seront présentées lors de ces élections. (CTP et CAP).

Le congrès affirme que la présence des TOS dans la communauté éducative est primordiale et que leurs missions doivent nécessairement être assurées dans le cadre du service public, excluant toute externalisation. ***Il considère que toutes les missions qu'ils exerçaient auparavant doivent continuer à l'être dans ce cadre : ce qui pose en particulier aujourd'hui le problème des chauffeurs de cars, des agents chargés de l'entretien des espaces verts ou des lingères notamment .***

Fusion des corps

Mis en ½uvre pour pallier la quasi-absence de recrutement dans une période de départs plus importants à la retraite, la fusion des corps est aussi une composante de la réforme de l'état. La mobilité mis en avant par l'administration est surtout à rapprocher d'une réorganisation des services de l'état en liaison avec la réforme administrative départementale de l'état. Ainsi la stratégie du gouvernement est davantage une logique de mobilité forcée que celle choisie par les agents. Quant à l'expérimentation conduite dans le lot, fusionnant l'ensemble des administrations, elle préfigure ce que sera, n'en doutons pas l'administration de demain avec le préfet comme chef de l'administration.

On peut donc craindre, dès lors que l'effectif des agents le permet l'institution de CAP locales. De même, l'abandon de mission de services publics dont certaines missions pourraient être confiées au secteur privé pose nettement la place du service public et des usagers. Si les personnels et le SNETAP n'ont pas fait un dogme de la fusion, il n'en reste pas moins que celle-ci ne peut intervenir que lorsque les agents profitent, pour le moins, des conditions alignées sur le régime le meilleur, où lorsque des corps trop petits par leur nombre n'apportent plus des garanties suffisantes pour les agents. A titre d'exemple, le SNETAP n'était pas opposé à la fusion des SASU avec leurs homologues de l'éducation nationale dont les missions sont comparables, mais ce n'est pas la solution qu'à retenue l'administration en fusionnant l'ensemble des secrétaires administratives des trois secteurs du MAP.

Le congrès renouvelle solennellement son attachement au service public et à ses missions, il s'inquiète des fusions et des conséquences que celles-ci pourraient engendrer à la fois pour les personnels et les usagers.

Le congrès estime que le cadre des CAP nationales est seul garant de l'équité entre les personnels.

Il exige que la question du droit à la mobilité des agents soit respecté, notamment dans le cadre de CAP nationale et sur les bases d'un barème connu de tous.

Il appelle les personnels à rester vigilants et à construire dans l'unité syndicale la riposte au démantèlement du service public.

RECRUTEMENT DES TRAVAILLEURS HANDICAPES

La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées prévoit notamment que le taux de travailleurs handicapés doit être de 6% dans la fonction publique. Malgré ce texte et les mesures contraignantes qui incitent à atteindre cet objectif, le ministère de l'agriculture se situe dans la moyenne des ministères de la fonction publique d'état aux alentours de 3%.

Le plan triennal 2006-2009 d'insertion des travailleurs handicapés au ministère de l'agriculture affiche certes une volonté de changer le regard porté sur les handicapés et à cet égard nombre de dispositions qu'il contient pourraient nous satisfaire. Cependant la politique de recrutement est encore trop limitée, et on note une évidente décélération pour la première année du plan mis en place puisque il n'y aura plus que 19 recrutements alors qu'en 2004 il y en avait 45. Autre sujet de préoccupation, l'absence de visibilité pour le recrutement dans la filière administrative dans l'enseignement agricole avec aucun recrutement en 2006 dans le technique et le supérieur.

Le congrès mandate le bureau national et les élus siégeant dans les instances pour exiger un plan massif de recrutement en faveur des travailleurs handicapés de manière à atteindre au plus vite le taux prévu par la loi. Il demande que ce recrutement prenne en compte la diversité des métiers du ministère de l'agriculture et le développement de tous les moyens qui peuvent permettre de prendre en compte leur handicap.

SALAIRES - CARRIERES - PROMOTION

Reconquérir le pouvoir d'achat perdu

Depuis une bonne vingtaine d'années, les carrières dans la fonction publique ont été fortement dévalorisées. Le minimum fonction publique n'a cessé de courir après le [SMIC](#), pendant que l'indice de début de la catégorie A est passé de 2,1 fois le SMIC en 1981 à 1,24 fois aujourd'hui. Sur la même période, le pouvoir d'achat du point d'indice a diminué de 15% en brut et 25% en net.

Les régimes indemnitaires se sont développés pour tenter de compenser ces baisses de rémunérations, mais ont conduit à individualiser les rémunérations et ont creusé les écarts en défaveur des métiers de l'enseignement, dont les régimes indemnitaires sont restés très en deçà de ceux des autres secteurs de la fonction publique. Ces effets cumulés ont conduit à des rémunérations dans le secteur de l'enseignement de 30% inférieures, à qualifications équivalentes, à celles des autres secteurs de la fonction publique et, en catégorie A, par exemple, de 35% inférieures à celles des cadres du privé.

Pour le SNETAP la référence collective permettant de garantir le maintien ou d'améliorer le pouvoir d'achat ne peut être que la valeur du point d'indice. Il faut revenir à une indexation de sa valeur sur un indice des prix dont la fiabilité doit être améliorée. Il faut également engager un plan de rattrapage des pertes de pouvoir d'achat, pour les actifs comme pour les retraités subies depuis 1982, avec comme mesure immédiate une revalorisation de 6,5%, correspondant aux pertes de pouvoir d'achat depuis 2000.

Dans la perspective d'une reconstruction de la grille des rémunérations, il demande également l'attribution de 50 points uniformes.

Revoir les déroulements de carrière pour des métiers réellement attractifs

L'ensemble de la grille des rémunérations publiques doit être revue afin de redonner un sens aux carrières des agents.

L'indice minimum de la fonction publique doit garantir une rémunération au moins égale à 120% du SMIC. Pour garantir de vraies perspectives de carrière, le rapport de l'indice terminal à l'indice de début de chaque corps doit être égal à 2.

Les carrières doivent être cylindriques, ce qui revient à supprimer les contingentements de quelque sorte qu'ils soient pour le passage d'un grade à l'autre. En effet, l'extension de l'indemnité de sommet de corps au sommet de grade (agents ayant atteint depuis plus de 4 ans l'échelon terminal de leur grade) est la reconnaissance implicite du blocage des promotions, d'autant plus accentué que l'administration ne recrute plus et que les départs à la retraite sont différés, depuis l'entrée en vigueur de la loi Fillon.

Ainsi et dans l'immédiat, les ratios promu/promouvables doivent être revus afin de garantir à tout agent de terminer sa carrière à l'indice terminal de son corps. A cet égard la LOLF, qui prévoit un plafonnement de la masse salariale, induit une concurrence entre les politiques de promotion, de revalorisation des rémunérations et les politiques de recrutement : cette orientation est inacceptable.

Ainsi le SNETAP condamne très fermement la pratique du Ministère de l'agriculture d'utiliser les marges dégagées par les non remplacements de fonctionnaires pour tenter de respecter son engagement d'harmonisation des régimes indemnitaires. Pour autant, pour compenser réellement l'harmonisation du temps de travail de 2001, elle doit être achevée. Mais surtout, elle doit concerner toutes les catégories de personnel. A cet égard le congrès dénonce la mise à l'écart des personnels TOS et la discrimination dans l'enseignement supérieur à l'égard des personnels de formation recherche de catégorie C et B, ainsi que les assistants ingénieurs. Il décide d'engager immédiatement une grande campagne de pétition, exigeant une revalorisation immédiate de 80% pour toutes les catégories de personnel de l'enseignement agricole, tant technique que supérieur, tant pour les titulaires que pour les agents non titulaires. Il exige que les textes réglementaires soient modifiés pour permettre l'extension de ces mesures aux agents logés.

Sur le fond, le SNETAP demande l'intégration des régimes indemnitaires (harmonisés vers les situations les plus favorables) dans le traitement indiciaire. En effet, les régimes indemnitaires sont sources de discriminations entre catégories, d'individualisation des rémunérations au détriment d'une rémunération juste, équitable et transparente.

Redonner un sens à la promotion interne

Mais l'attractivité des carrières découle aussi des perspectives de promotion interne. ***Chaque catégorie de personnels doit donc avoir un ou des débouchés dans un corps de la catégorie supérieure, et voir ses qualifications reconnues.*** Ainsi, par exemple, le corps des infirmières doit être classé en catégorie A, la filière laboratoire doit voir mis en extinction le grade d'adjoints techniques de laboratoire 2^e et 1^{ère} classe, et développer au contraire un corps de catégorie A. La filière ouvrière (que ce soit dans la fonction publique de l'Etat ou la territoriale) doit développer les emplois de catégorie B et engager une réflexion sur la nécessité d'emplois du niveau de la catégorie A (dans le domaine de l'informatique et des nouvelles technologies par exemple).

De même, la valorisation des agents nécessite une adéquation de leur classement et rémunération avec leurs missions et responsabilités. La sous-qualification des emplois, par rapport aux missions exercées, a aujourd'hui rompu cet équilibre. **Le congrès exige la mise en ½uvre de plans de requalifications conséquents, à la hauteur des besoins, de catégorie C en catégorie B et de B en A, notamment dans les filières administratives et formation recherche. Pour cette dernière, ces requalifications doivent prendre en compte la mise en place tardive de ce statut qui a pénalisé certains agents titulaires recrutés avant 1995.**

Pour autant l'élévation des qualification ne doit pas écarter de l'accès à la fonction publique les jeunes pas ou peu qualifiés, ni nuire à sa démocratisation. Mais le véritable rôle de promotion sociale de la fonction publique doit se faire par d'autres modalités que le recrutement sans concours, source d'arbitraire et de clientélisme. Le service public doit au contraire développer des modalités originales de recrutement (pré-recrutements avec formation permettant d'accéder à une qualification en même temps qu'à la titularisation, allocations d'études, recrutement d'étudiants surveillants, ...).

Mais la promotion interne demande, pour être effective, d'une part un volume d'emplois offerts à la promotion suffisant et des modalités de concours ou examens professionnels permettant de réellement valoriser l'expérience professionnelle. La substitution, par exemple à une proportion de concours internes, de véritables examens professionnels, valorisant le résultat et non le rang de classement, pourrait être facteur de motivation. Mais cela doit aller de pair avec une véritable politique de formation continue.

RETRAITES

Les réformes imposées aux retraites depuis 15 ans conduisent à la baisse drastique de leur montant, en particulier pour les professions à entrée tardive, et à la recherche de solutions fondées sur l'épargne individuelle. La situation de nombreux retraités s'est fortement aggravée et les liens entre actifs et retraités se sont distendus.

Le SNETAP demande :

- **un minimum de pension au moins égal au SMIC**
- **le rétablissement de la péréquation, qui permet de transposer aux retraités, les mesures statutaires acquises par les actifs.**

Le SNETAP conteste les conclusions formulées par le COR dans son dernier rapport et rejette ses propositions, notamment d'un nouvel allongement de la durée de cotisation ou d'une modification de l'âge de départ. **Il réaffirme son attachement au système par répartition et au code des pensions, et revendique, pour tous les salariés du public comme du privé, le droit au départ en retraite à 60 ans avec un taux de remplacement de 75 % pour 37 annuités et demi**. L'introduction de la décote a eu pour effet d'amputer des pensions et la surcote a incité au maintien dans l'emploi au détriment du recrutement des jeunes. **Il exige par conséquent l'abrogation des réformes Balladur et Fillon.**

La réforme de 2003 a créé des conditions particulièrement pénalisantes, notamment pour les femmes qui ont déjà souvent sacrifié une partie de leur carrière pour élever leurs enfants.

Pour compenser le ralentissement des carrières, le SNETAP demande l'attribution de bonifications d'une durée d'un an par enfant aux femmes comme aux hommes, sans aucune condition, ce qui va dans le sens de la promotion de l'égalité dans l'éducation des enfants. Le congé parental et le temps partiel pour élever un enfant doivent être pris en compte intégralement pour la retraite.

S'agissant des retards de carrière liés à la naissance et à l'éducation des enfants, ils doivent être corrigés bien avant la retraite par des mesures spécifiques de carrière et notamment :

- le congé parental doit compter intégralement dans l'avancement ;
- une bonification d'ancienneté doit être octroyée aux femmes pour toute naissance ou, aux hommes et aux femmes, en cas d'adoption

La possibilité de rachat des années d'études, par son coût prohibitif, ne répond pas aux demandes formulées, notamment par la FSU. Le SNETAP exige toujours l'intégration dans la durée d'assurance, à titre gratuit, des années d'études post-baccalauréat correspondant au diplôme ou titre nécessaire pour se présenter aux concours de recrutement.

Tous les services de non titulaires doivent pouvoir être validés, sur la base du traitement de la première année de titularisation, notamment les services en CFA et CFPPA. Pour ces derniers, le congrès trouve scandaleux le rejet du Conseil d'Etat en date du 20 juillet dernier. Il mandate le [CSN](#) pour demander aux parlementaires de saisir le gouvernement, sur la publication d'un arrêté autorisant la validation de ces services.

Le SNETAP revendique pour les périodes de service de non-titulaire à temps incomplet supérieurs ou égaux à un mi-temps une prise en compte, pour la durée d'assurance, pour l'ouverture du droit à pension et pour la liquidation de la pension, identique à celle des temps partiels des personnels titulaires. Pour les services à temps incomplet inférieurs à un mi-temps, la prise en compte pour la durée d'assurance doit être au moins égale à celle qui serait retenue dans le régime général.

Le régime additionnel par capitalisation doit être supprimé et les primes intégrées au traitement pour le calcul de la pension.

PROTECTION SOCIALE

Créée en 1945, dans le contexte difficile de l'après-guerre, la protection sociale constitue un acquis majeur de notre société qu'il faut défendre et améliorer. Fondée sur des valeurs solidaires, elle s'inscrit dans un contexte plus large, destiné à garantir à tous le maintien de droits fondamentaux, quels que soient les aléas de la vie (maladie, chômage, retraites, famille, handicap, dépendance...). Dans l'esprit de ses fondateurs, ces valeurs devaient garantir l'universalité, la prise en compte globale du risque santé et surtout sa répartition : « *chacun cotise selon ses revenus et reçoit selon ses besoins* ».

Les politiques libérales œuvrent aujourd'hui au contraire pour la démanteler et supprimer les garanties collectives fondées sur les solidarités, au profit de protections individuelles fondées sur des logiques assurancielles privées. C'est toute la protection sociale qui se trouve menacée par une contre-réforme remettant en cause le système de retraite, l'assurance maladie et le système d'assurance chômage. C'est donc bien d'un choix de société qu'il s'agit.

Aujourd'hui, l'accès aux soins n'est plus un droit universel : une partie de la population en reste exclue et les inégalités de prise en charge persistent, notamment du fait de l'inégal accès aux assurances complémentaires. Pour assurer l'accès aux soins de qualité pour tous qu'il revendique, le SNETAP estime qu'il faut tendre vers la gratuité. C'est une véritable « couverture santé » obligatoire pour tous qu'il faut instaurer.

La mise en place, successivement, du forfait hospitalier, puis la contribution supplémentaire de 1 euro par

consultation ou ordonnance, et aujourd'hui les franchises médicales (0,5 euro par boîte de médicament ou de 2 euros par déplacement pour raisons médicales) prennent le chemin opposé, en faisant reposer, une fois de plus, le coût de la santé sur les individus les plus fragiles. Le SNETAP ne peut donc que condamner ces mesures et demander leur abrogation.

Pour prendre en charge le coût de la santé, il s'agit d'abord de promouvoir une politique d'emploi, de qualifications et de salaires qui permettra, en assurant le plein emploi, d'augmenter les rentrées de cotisations.

Il s'agit aussi de revenir sur les exonérations de cotisations patronales sur les heures supplémentaires, et celles instaurées depuis 25 ans sur les emplois peu qualifiés, qui pèsent sur les finances de la sécurité sociale et dont l'impact nul sur l'emploi et les effets pervers ont été démontrés (elles contribuent à tirer vers le bas les rémunérations). Il faut exiger également la restitution des sommes dues, tant par l'Etat que par les employeurs privés.

La tentative de remise en cause des aides à des employeurs publics a failli mettre fin aux mutuelles de la fonction publique. La détermination de la FSU, comme des autres fédérations de fonctionnaires, a permis de sauvegarder un système de protection sociale complémentaire préservant les solidarités.

REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL ; CONDITIONS DE TRAVAIL

Le leitmotiv présidentiel du « travailler plus pour gagner plus » est un leurre : cadeau pour le patronat, il conditionne le maintien du pouvoir d'achat des salariés, d'une part au bon vouloir de l'employeur, mais également à l'alourdissement de leur charge de travail. C'est en fait le coup fatal porté aux 35 heures, en même temps que ce concept consacre définitivement la flexibilité et l'assujettissement du niveau de rémunération des salariés au bon vouloir de leur employeur. C'est également un mauvais coup porté à l'emploi dans la fonction publique : Par les heures supplémentaires, en faisant travailler plus les fonctionnaires en place, c'est l'emploi des agents non titulaires et le recrutement des jeunes qui sont menacés. ***Dans ce contexte, le congrès rappelle le mandat permanent du SNETAP de refus des heures supplémentaires, afin de favoriser l'emploi.***

Le congrès du SNETAP condamne le projet d'extension des exonérations de charge sociale et de défiscalisation des heures supplémentaires à la fonction publique. Il considère au contraire qu'une nouvelle étape de la réduction du temps travail doit être franchie avec un objectif d'un temps de travail hebdomadaire de 32 heures sans flexibilité et la conservation du régime de congés spécifiques à l'enseignement, conjointement au rétablissement du pouvoir d'achat. Cette réduction du temps de travail doit s'accompagner des créations d'emplois correspondantes afin de maintenir les capacités du service public sans dégrader les conditions de travail des agents en fonctions.

Du fait de l'inexistence de recrutements de personnels, de la vacance de postes, du non remplacement des personnels absents, du développement des charges de travail, les personnels se voient confier de manière croissante des missions ne correspondant pas ou plus à leur emploi. Le congrès condamne le fait que les personnels soient mis de manière récurrente dans des conditions de pression occasionnant un stress et des problèmes de santé au travail inacceptables.

Le congrès exige que l'intégralité des dotations soit pourvue par des personnels titulaires.

Cette situation est particulièrement vraie pour les filières administratives et de laboratoire, touchées en premier lieu par les suppressions d'emplois de ces dernières années

LA FORMATION DES PERSONNELS

Le congrès rappelle que la formation des personnels est un droit reconnu pour chaque agent, quel que soit son statut, de son entrée en fonction, à son départ en retraite. Élément indispensable de la carrière, elle est pourtant mise à mal par la diminution constante des crédits qui lui sont alloués. L'accord Fonction Publique, que la FSU n'a pas signé, loin de rompre cette logique, ne fait qu'une place restreinte aux formations personnelles et exclut l'essentiel des formations du temps de travail. Il détourne le droit individuel de formation (DIF) pour les seuls besoins définis par la hiérarchie et en fait un outil de gestion des ressources humaines.

Le congrès exige que l'administration du Ministère de l'agriculture mette en place une véritable politique de formation à la prise de fonctions des personnels afin que chaque agent puisse, dès son arrivée dans l'établissement ou à l'occasion d'un changement de corps, bénéficier d'une formation d'adaptation à l'emploi.

Le dispositif [TUTAC](#) doit être étendu à tous les agents précaires, y compris vacataires.

Malgré nos remarques lors de la mise en place du plan Sapin, le Ministère de l'agriculture n'a pas assuré pour la majorité de nos collègues, la formation post-titularisation, c'est-à-dire les 6 semaines prévues.

Le congrès rappelle que les métiers de la fonction publique, qui sont en constante évolution, imposent qu'un temps de formation, inclus dans le temps de travail soit reconnu à tous les agents. La formation continue ne peut se limiter à la transmission des instructions officielles ou à la manière de mettre en œuvre les nouvelles orientations décidées par la hiérarchie.

Force est de constater que pour un grand nombre de personnels ATOSS ou IATOS, ce droit à la formation continue n'est pas toujours connu, peu utilisé ou même parfois refusé.

L'offre de formation continue doit être la plus large possible et permettre aux personnels de se former tout au long de leur carrière. Lieu de l'analyse de l'activité professionnelle, de la confrontation d'expériences, de l'élaboration de projet, d'appropriation d'idées, la formation continue doit permettre le développement de différentes pratiques professionnelles. ***Dans cette perspective, si la formation sur ou proche du lieu de travail peut répondre à certaines attentes, le maintien et le développement d'une offre nationale doit pouvoir répondre à ce recul critique sur ses pratiques professionnelles***

Le congrès dénonce le non-remplacement des personnels partant en stage (notamment ATOSS et IATOS) qui est un frein à la formation continue : leur absence accroît la charge de travail de leurs collègues et les agents partant en formation retrouvent souvent en revenant le travail accumulé pendant leur absence. Le congrès exige, pour que chaque agent puisse partir en formation, qu'il soit effectivement remplacé.