

<https://www.snetap-fsu.fr/XXVIe-congres-Melle-2011-Motion.html>



XXVIe congrès - Melle 2011 - Motion corporative

- Les Dossiers - Outils militants - Les congrès du SNETAP-FSU - 26 ème congrès, Melle 2011 -

Date de mise en ligne : mercredi 15 juin 2011

Copyright © Snetap-FSU - Tous droits réservés

La politique gouvernementale en œuvre dans l'ensemble des politiques publiques démantèle le Service Public, casse nos métiers, fait perdre leurs repères à l'ensemble des agents.

En démolissant la République Sociale au service de tous, elle détruit en même temps le rapport que nous avons à nos missions ainsi que la construction intellectuelle et idéologique que nous portons qui est celle du rôle d'émancipation du travail.

Non, nous ne nous laisserons pas faire ; les militants du SNETAP-FSU ont l'énergie nécessaire pour défendre leurs convictions !

I] La précarité ou la Fonction Publique à deux vitesses

La lutte contre la précarité : une priorité d'action du SNETAP-FSU

En 2009, Anicet LE PORS, invité de notre congrès national d'Hyères, soulignait l'offensive sans précédent que Nicolas Sarkozy conduisait contre les fondements mêmes de la Fonction Publique par la mise en œuvre de la [RGPP](#) et le principe du non remplacement d'un fonctionnaire sur deux.

Depuis, cette politique de sape systématisée n'a pas faibli, bien au contraire, trouvant son point d'acmé idéologique dans la proposition de loi déposée en janvier dernier « visant à réserver le statut de la fonction publique aux agents exerçant une fonction régalienne ».

Dans ce contexte de remise en cause des valeurs fondatrices du service public que le SNETAP-FSU défend, les mobilisations que nous avons initiées ont permis, conformément à nos mandats de lutte contre la précarité, d'obtenir des avancées qui, si elles ne sont pas suffisantes, n'en demeurent pas moins significatives.

- **L'avenir du protocole d'accord : l'exigence d'une loi de titularisation**

Les négociations concernant les agents non titulaires dans les trois versants de la Fonction Publique ont ainsi abouti à un protocole d'accord, transposé dans un projet de loi « relatif à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique », qui instaure un dispositif de titularisation par concours professionnalisés, examens professionnels et recrutements sans concours et révisé les critères de transformation d'un [CDD](#) en [CDI](#) de droit public (appréciation des six années requises sur une période de huit ans et prise en compte des services de même catégorie).

Notre revendication de fond en matière de déprécarisation est la mise en place d'un plan de titularisation octroyant à tous, quel que soit le type d'emploi occupé, la nature de son contrat ou le support budgétaire de sa rémunération (crédits d'État, régionaux ou d'établissement) la possibilité d'accéder au statut de fonctionnaire.

Le Congrès National de Melle considère que même si les mesures du projet de loi vont dans le sens de la résorption de la précarité, priorité d'action du SNETAP-FSU, elles doivent à l'occasion de la rédaction de la loi, être consolidées et élargies en référence stricte au Statut général qui prescrit que les emplois permanents de l'État doivent être occupés par des fonctionnaires (article 3 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983).

Concurremment, le Congrès National de Melle, condamne fermement la « CDIisation » comme « finalité de gestion » et exige, dans l'attente - nécessairement la plus restreinte possible - dudit plan de titularisation, que soit révisée la condition de l'identité de l'employeur qui discrimine État/[SRFD](#) et Établissement afin qu'ainsi entendu, l'accès au CDI, puisse bénéficier au plus grand nombre.

Le Congrès mandate le Bureau National afin, qu'avec l'appui de la FSU, cette revendication fondamentale s'impose dans la Fonction Publique.

En outre, pour atteindre cet objectif d'accès à l'emploi titulaire par tous, une organisation commune de concours externe et interne avec l'Éducation Nationale doit être réalisée autant que nécessaire, en réservant les recrutements « enseignement agricole » aux emplois qui nous sont spécifiques (enseignements techniques, professionnels, à statuts particuliers, ingénieurs...).

Grâce à la FSU qui est intervenue avec succès sur mandatement du SNETAP, les agents non titulaires de l'Enseignement agricole public qui remplissent les conditions de 36 mois de services publics, ont à nouveau la possibilité de se présenter aux concours internes de l'Éducation Nationale.

Le congrès exige que tous les lauréats qui le souhaitent puissent réaliser leur année de stage au sein de l'[EAP](#) et y obtenir à son issue, une affectation.

- **Agir pour faire évoluer le projet de loi**

Sur la voie de la concrétisation de notre combat syndical en faveur de la déprécarisation, l'action du SNETAP-FSU pour l'amélioration du texte de la future loi doit être engagée pour obtenir :

- l'ouverture d'un nombre de postes égal aux nombre d'agents contractuels en activité ou en congé, qu'ils exercent en [LEGTA](#) ou [LPA](#), en [CFA](#) ou [CFPPA](#) ou dans les établissements d'enseignement supérieur, et ce, quelle que soit leur fonction ou leur catégorie,
- la transformation de tous les crédits en emplois, quel que soit le budget de référence (d'État, déconcentré, d'établissement),
- la régularisation par titularisation à temps plein, des temps partiels contractuels imposés notamment en ce qui concerne les catégories B ou C,
- la promulgation d'un texte réglementaire concernant les personnels non titulaires de CFA/CFPPA et ceux des établissements d'enseignement supérieur afin qu'ils puissent bénéficier des mêmes droits ressortissant aux corps et au statut des fonctionnaires où qu'ils soient employés ainsi que des mêmes conditions de travail,
- l'extension du principe de revalorisation salariale obtenue pour les [ACEN](#), à l'ensemble des autres catégories d'agents contractuels avec pour cadre la revendication : à charge de travail et responsabilités identiques, même rémunération que les titulaires.

Le congrès mandate le Bureau National et les membres du Groupe Précarité afin qu'ils œuvrent à l'application de ces mesures au [MAAPRAT](#).

- **Accompagner les nouveaux agents**

L'accompagnement de l'entrée dans l'emploi des agents non titulaires souffre de graves lacunes qui conduisent

souvent à l'isolement, voire à l'exclusion, des nouveaux contractuels sans que leur soit donnée la possibilité d'une acculturation correcte au métier et aux fonctions.

- Afin de pallier ces situations délétères, le SNETAP-FSU exige que soit mis en ½uvre un véritable dispositif de compagnonnage comprenant :
- l'extension d'un [TUTAC](#) renforcé (volume horaires et contenu) à l'ensemble des catégories de non titulaires,
- un repositionnement du rôle de l'inspection avec la systématisation dès la première année d'exercice, de visites conseils,
- la désignation au sein de l'établissement d'un tuteur qui accompagnera l'agent.
- **Combattre la précarité psychologique**

Le Congrès national de Melle dénonce la multiplication des cas de souffrance au travail dont sont notamment victimes les agents non titulaires déjà fragilisés par la précarité de leur statut.

Il mandate les membres du Groupe Précarité, les représentants aux CHS et le Secteur Affaires Individuelles afin qu'ils procèdent à une identification de ces situations, au traitement des dossiers et à l'engagement, après accord du Bureau National, de toute action susceptible d'aider et d'accompagner les collègues en détresse.

- **Plan de requalification professionnelle**

La mise en place de la réforme de la masterisation a modifié le niveau de diplôme exigible des candidats aux concours de recrutement externe. Pour l'interne, il sera nécessaire de posséder a minima un Master à compter de la session 2015.

Afin que tous les agents concernés, puissent continuer à se présenter aux dits concours, **le SNETAP-FSU exige la mise en ½uvre sine die d'un plan de requalification professionnelle** intégrant un dispositif de Validation des Acquis de l'Expérience couplé s'il y a lieu, à un suivi en [FOAD](#), d'unités de valeur du Master enseignement proposé par l'[ENFA](#) par exemple.

- **Stopper le détournement de la loi de 1984**

Le congrès condamne le détournement de la loi de 1984 qui permet d'établir des contrats à 70 % pour des fonctions de catégorie B et C qui ne nécessiteraient pas un temps plein.

S'emparant de cette possibilité, le ministère, les écoles du Supérieur, les [DRAAF](#), abusent scandaleusement de la rédaction du législateur et développent ainsi une précarité encore plus aiguë qui crée de graves mal-être pour les agents concernés, qui rejaillit douloureusement sur les collectifs de travail, et qui nuit au service public.

Il mandate les catégoriels concernés pour en faire le recensement et pour organiser, avec le Bureau National, l'action contre ces situations inadmissibles.

- **Dénoncer le renvoi des agents contractuels de l'enseignement maritime vers le ministère de l'Écologie**

Le congrès condamne également la décision arbitraire, brutale et sans concertation avec les représentants des personnels, du Secrétariat Général du Ministère de l'Agriculture de se désengager dès la rentrée 2011 de la gestion des contractuels enseignants ([ACE](#), [ACET](#)) de l'enseignement maritime.

Ce désengagement brutal et arbitraire risque d'avoir des conséquences catastrophiques pour ces agents qui ne peuvent plus participer au mouvement des contractuels - alors qu'il n'existe pas de [CCP](#) pour ces personnels au Ministère de l'Écologie - et qui seront également exclus du bénéfice de la revalorisation salariale prévue pour leurs collègues affectés dans des lycées agricoles publics.

- **Combattre les abus de CDD**

Dans la droite ligne des orientations prises par le Congrès National d'Albi et réaffirmées par celui de Hyères, le combat du SNETAP-FSU contre la précarité s'est porté contre les pratiques délétères d'abus de CDD de droit privé ou public qui frappent nombre de personnels [TOS](#) et ATS de l'EAP ainsi que les [IATOS](#) dans l'enseignement supérieur agricole public.

Ce travail de recensement des cas d'abus, de constitution et de suivi des dossiers ainsi que de défense des agents devant les juridictions compétentes a connu d'éclatantes victoires, en l'espèce de condamnations lourdes des employeurs et de la portée jurisprudentielle de ces jugements rendus. Fort de ces derniers, nous avons exigé de l'administration, l'identification des cas en souffrance et leur règlement rapide.

Si tel n'était pas le cas, le Congrès National de Melle mandate les élus du Secteur Précaires pour porter devant les tribunaux, après aval du Bureau National, tous les dossiers en instance.

Parallèlement, il convient de :

- relancer cette campagne nationale contre les abus de CDD en mobilisant tous les échelons de notre organisation et en l'étendant à l'enseignement supérieur agricole où le taux de collègues précaires est croissant,
- recenser les cas de discriminations hommes/femmes à diplômes et anciennetés équivalents sur la base des dossiers déjà à l'étude,
- conduire l'interpellation des futurs candidats à l'élection présidentielle afin qu'ils prennent position sur le respect de la loi et s'engagent sur la résorption de la précarité au sein de l'EAP.

- **Commissions Consultatives Paritaires**

Considérant les difficultés que connaît leur fonctionnement quand elles sont réunies au niveau régional et a fortiori local, et afin qu'elles remplissent correctement leur rôle d'instances garantes de la défense des droits des agents non titulaires, le SNETAP-FSU exige :

- qu'elles soient remontées au plan national à l'instar de celle des ACEN Enseignants, [CPE](#) ou Directeurs,
- que leurs compétences soient systématiquement élargies au renouvellement des contrats, en particulier lors de la transformation en CDI, au respect de la loi de 2005 instituant les Assistants d'Éducation, à l'harmonisation des conditions de travail ainsi qu'à l'étude des propositions de réemploi en cas de suppression de postes.

III La RGPP, pour quelle Fonction Publique et quel Service Public ?

La politique libérale qui a pour but la destruction de l'état social et l'élévation d'une société où chacun devrait se débrouiller seul, n'obtiendrait pour lui-même que ce qu'il mériterait prétendument seul, traverserait les aléas de la vie de ses seules forces sans correctif aucun de la collectivité, cette politique libérale après avoir prospéré aux États-Unis d'Amérique, déstabilisé les pays d'Amérique du Sud, mis à bas les collectifs de travail en Grande Bretagne, est à l'½uvre depuis quelques années en France et aujourd'hui dans la Fonction Publique.

La Révision Générale des Politiques Publiques en est non pas l'outil, mais l'arme qui détricote la république sociale.

- **Faire mieux avec moins ?**

Cette quadrature du cercle n'est pas tenable : de l'État à la Territoriale, toutes les Fonctions Publiques sont touchées.

L'Enseignement Agricole et l'Enseignement Maritime Publics n'échappent pas à l'injonction inique de suppressions des postes de fonctionnaires. Les premiers attaqués ont été les services administratifs qui se sont vus laminés, suivis par l'ensemble des métiers, dans les lycées comme dans les écoles du supérieur.

Le congrès exige que les critères des dotations en personnels [ATLS](#) (Administratifs, Techniciens, Laboratoire et Santé) réapparaissent à la lumière, retrouvent un niveau en adéquation avec la quantité des tâches effectuées, en prenant également en compte leur complexification.

En effet, les fusions d'établissements, dans le technique et dans le supérieur, la multiplication des exigences administratives en terme d'accumulation et de complexification des tâches ont bouleversé les repères de tous et appesanti la charge de travail au-delà du raisonnable.

Le SNETAP refuse cet accroissement des injonctions sans aucune prise en compte du temps nécessaire pour traiter chaque dossier, pour exécuter tel ou tel travail.

Les enseignants ne sont pas non plus épargnés par ce maelström, ils connaissent le déplacement sur plusieurs sites, la prise en charge de tâches normalement administratives, l'obligation de mettre en ½uvre des référentiels qui ne cessent de changer, qui sont aujourd'hui en partie à construire localement sous prétexte d'individualiser l'acte d'enseignement selon le contexte de l'établissement, de la filière, de la classe, les sollicitations pour faire la publicité de leur établissement dans les salons et autres forums de l'orientation, les pressions pour enseigner toutes sortes de matières...

Ces dérives marginalisent l'acte d'enseigner en le noyant dans une multitude d'autres tâches qui n'ont pas grand chose à voir avec la réalité de la démarche didactique et pédagogique. L'ensemble de nos élèves ne peut que pâtir de ces situations hasardeuses qui fragilisent les adultes censés les éduquer.

Le SNETAP n'accepte pas les suppressions de postes massives qui mettent en difficulté autant les lycées dans leurs structures que les équipes de travail, et qui ont conduit ces dernières années à imposer des mutations.

Ces dernières, non seulement ne confortent pas le service public, mais aussi mettent en réalité en grande difficulté les lycées touchés ainsi que les agents qui en sont victimes et qui vivent alors un arrachement professionnel et

personnel, d'autant plus que ces situations sont mal gérées par l'administration.

Il n'accepte pas non plus l'idée qui germe dans certains conseils régionaux de réclamer l'ensemble de l'enseignement professionnel et ses personnels [EN](#) et MAAPRAT sous le fallacieux prétexte que quand on gère l'apprentissage, la formation continue et qu'on a la charge des bâtiments, on doit avoir la main-mise sur tout le reste !

Nous rappelons ici qu'au contraire, l'éducation doit rester nationale et ses personnels doivent être des fonctionnaires d'État, que ce soient ceux des lycées, ou ceux des centres.

- **Perdre ses qualifications pour quelles missions de service public ?**

Si les agents techniques des lycées connaissent aujourd'hui une reconnaissance que l'État leur avait toujours déniée, leur situation n'est pas rose pour autant.

Là aussi, l'oubli du nécessaire accord après réelle négociation avec les représentants des personnels pour que la démocratie soit mise en ½uvre, montre que les dérives autoritaristes de la gestion des personnels existent partout et parcourent l'ensemble des fonctions publiques.

Dans de nombreuses [régions](#), les adjoints techniques des établissements voient disparaître leurs métiers spécifiques, et même nier leurs compétences professionnelles.

Les chauffeurs de car d'abord ont très souvent vu leurs qualifications rejetées, suivis souvent par toutes les autres spécialités du fait de la mise en ½uvre d'équipes mobiles à l'image de ce qui se passait à l'Éducation Nationale.

Ensuite, l'obligation qui est faite aux ATTE qui souhaitent devenir ATP2, de prendre des responsabilités d'encadrement alors qu'ils ont développé, à partir de leurs qualifications professionnelles originelles, de véritables compétences, nie le rapport qu'ils ont à leur savoir-faire et en même temps, fait perdre ces compétences à la [FPT](#)...

C'est d'ailleurs la même chose pour les agents qui se trouvent en haut de la catégorie C s'ils veulent passer en catégorie B, ils sont contraints à la fois à la mobilité professionnelle et à la mobilité géographique.

Cette situation risque encore de s'aggraver avec les projets de certaines régions de supprimer les cadres spécifiques d'emplois propres aux agents des lycées et de fusionner les agents des services généraux avec ceux des établissements.

Le SNETAP-FSU rappelle son exigence de conserver ces cadres d'emploi qui avaient été mis en place ainsi que les personnels l'avaient souhaité, pour accueillir les agents décentralisés.

En effet, dans l'enseignement agricole public, le rôle éducatif des personnels TOS était une réalité mise en ½uvre dans les établissements presque au quotidien. Si elle l'est encore, les mutations au fil de l'eau imposées malgré l'opposition des représentants du SNETAP, ne permet pas la stabilité des équipes des lycées durant l'année scolaire et met à mal la cohésion de l'ensemble des personnels des établissements, sans même régler réellement les vacances de postes... En même temps, il y a un manque de démocratie dans le mouvement lorsque les représentants des personnels ne sont même pas consultés pour ces mutations.

On le voit, de trop nombreuses directions de ressources humaines des conseils régionaux rendent quasi impossible

la mise en ½uvre du rôle éducatif de tous et, si nous ne parvenons pas à y mettre un frein, il pourrait bien être demain à ranger au grenier des spécificités positives des lycées agricoles et maritimes publics.

Le SNETAP-FSU appelle les élus des conseils régionaux à repenser leur regard sur l'accompagnement nécessaire par l'ensemble des adultes travaillant pour l'éducation de la jeunesse, et cela dans tous les domaines, afin de préserver ce rôle des agents techniques.

Alors que les élus régionaux usent bien souvent du développement durable et de l'écologie comme marketing électoral, dans lesquels le développement humain a sa place, les agents des lycées se sont vu imposer de brutales modifications dans leurs pratiques professionnelles sans que soit recherchée leur adhésion.

S'ils ne sont pas forcément réfractaires à ces mutations, le fait que celles-ci se fassent sans réelles formations d'accompagnement, sans mises à jour des connaissances, fait que les agents se sentent niés dans leur dignité, leur capacité personnelle à évoluer et utilisés comme moyen électoral.

Dans la Fonction Publique d'État, les fusions de corps déjà mises en ½uvre ont presque complètement retiré les ingénieurs du génie rural et des eaux et forêts, devenus [IPEF](#) (Ingénieurs des Ponts et des Eaux et Forêts), des salles des professeurs, actant là la fin d'un très haut niveau d'expertise technique et scientifique.

Aujourd'hui, l'administration poursuit son travail de sape des qualifications scientifiques et techniques au sein de l'enseignement en prétendant organiser la fusion de l'ensemble des ingénieurs techniques de notre ministère avec ceux du [MEDDTL](#), de l'[IGN](#) (Institut Géographique National) et de MétéoFrance.

En effet, il est imposé à ces agents de catégorie A des activités d'encadrement du personnel comme seule poursuite valable de leur carrière. Ils pourraient ainsi aller et venir d'un service à l'autre, d'un ministère à l'autre, sans que leurs qualifications techniques soient reconnues car elles seraient alors devenues inutiles, celles consistant à être un enseignant, un porteur de projets dans le cadre des missions de l'EAP devenant encore plus un frein à la promotion professionnelle !

Le SNETAP-FSU est opposé à cette vision du métier enseignant comme quelque chose de ringard nécessitant des qualifications et des compétences sans intérêt qui ne pourraient être valorisées et à celle d'un encadrement complètement déconnecté des connaissances propres à chaque service.

Pour les personnels administratifs, la fusion des corps n'a été mise en ½uvre que pour imposer des mobilités aux agents dont les services sont laminés et les postes supprimés. Nous n'acceptons pas cette vision unilatérale du changement dans la carrière qui fait perdre à chacun la maîtrise de son parcours professionnel et la capacité de prospective pour soi-même.

Le projet actuel de fusion des corps de techniciens au sein du MAAPRAT ne sera pour nous acceptable que s'il préserve les différents métiers (Laboratoire, [TEPETA](#) et [TFR](#)) et leurs conditions d'emplois actuelles, que s'il n'est pas fait dans le seul but d'imposer des mutations et que s'il prend en compte les différentes pyramides des âges pour les avancements futurs afin que personne ne soit spolié.

- **Être évalué pour être reconnu et conforté ?**

La double tutelle hiérarchique qui est aujourd'hui le lot des TOS des régions favorise les situations de mal être. En effet, ils sont souvent écartelés entre la hiérarchie fonctionnelle locale et l'autorité du conseil régional, lorsque les

directions de lycées entrent en conflit avec les directives régionales. L'évaluation est de ce fait rendue très délicate. C'est d'autant plus dommageable qu'elle a une incidence à la fois dans la modulation de l'indemnitaire et dans l'avancement.

Le SNETAP-FSU a un lourd travail à faire dans chaque région afin de régler ces situations et ne doit pas hésiter à faire se rencontrer les deux parties, politiques régionaux et DRAAF en tant qu'autorité des proviseurs afin que la règle soit rappelée et que des fonctionnements moins délétères soient mis en place.

Les règles de fonctionnement des [CAP](#) de la FPT sont différentes de celles de la [FPE](#) et la parité n'est bien souvent qu'un leurre : la décision finale revenant trop souvent et même parfois exclusivement au président du conseil régional qui n'arbitre que trop rarement, ou même jamais, dans le sens des représentants des personnels.

Le Congrès National mandate le [BN](#) du SNETAP et les bureaux régionaux pour qu'avec la FSU régionale, des audiences soient demandées auprès de chaque vice-président des lycées sur ces questions de démocratie dans le travail.

Les enseignants regrettent que le nombre d'inspecteurs pédagogiques ne permette pas un réel accompagnement de maître à compagnon avec l'inspection et que, bien trop souvent, ceux-ci soient utilisés seulement dans le cadre d'inspections-sanctions téléguidées par l'administration.

Les enseignants débutants - contractuels ou titulaires - comme ceux qui sont parvenus au milieu de leur carrière, ont besoin d'un regard distancié et de conseils sur leurs pratiques. Tout cela est à mettre en rapport avec la fin de la formation professionnelle continue qui permettait aussi ces échanges.

Le SNETAP-FSU demande à ce que l'inspection puisse jouer tout son rôle et que pour cela, elle soit confortée.

L'évaluation des personnels (hors enseignement et vie scolaire) a connu un brusque et violent changement ces deux dernières années. La note a été supprimée et a été remplacée par des entretiens d'évaluation. Menés par des personnels peu ou pas formés, mal à l'aise pour nombre d'entre eux dans ce rôle subjectif que l'administration veut leur faire jouer, ces entretiens sont l'un des outils de la mise en œuvre de la [PFR](#). Dans le même temps cela satisfait certains chefs de service qui y voient la possibilité d'une main-mise sur le personnel avec lequel ils travaillent. Le congrès dénonce ces aspects subjectifs et inéquitables.

La généralisation du rôle des [IGAPS](#) (Inspecteurs Généraux d'Appui aux Personnels et aux Structures) qui ont remplacé les [IGIR](#) (Inspecteurs Généraux Inter Régionaux) qui œuvraient " pour " leurs " collègues " ingénieurs et dont le rôle s'est élargi à l'ensemble des métiers (hors enseignement et vie scolaire là aussi) est le complément au nouveau tableau. Tout cela a créé un bouleversement sans précédent au sein de l'EAP.

L'opacité de leur rôle, de leurs procédures, de leurs critères, ainsi que la partition régionale de leurs listes alors que les corps concernés sont des corps d'État, tout cela est la source d'inquiétudes et d'angoisses jamais vues encore aujourd'hui dans nos établissements. Leur arrivée dans les CAP a marginalisé le rôle des commissaires paritaires malgré la volonté de ceux-ci de rappeler des critères clairs, lisibles, et objectifs qui sont la clé d'un avancement compris et accepté par tous dans le sens d'une idée collective du travail.

Sans formation professionnelle continue, sans inspection par des inspecteurs de leurs métiers et connaissant la réalité de leurs tâches, les ATLS se sentent dévalorisés, utilisés et pressurisés sans que pour autant, et malgré leurs

efforts et leur professionnalisme, le service rendu soit de meilleure qualité. En effet, la situation qui leur est faite aujourd'hui est en contradiction avec la qualité des missions qui sont les leurs et cette adaptabilité permanente et imposée est génératrice de stress et de division.

Le SNETAP-FSU exige pour tous ces agents, un système d'évaluation harmonisé, objectif et transparent, dans un but de progression et de conseil, sans incidence directe sur la rémunération, des critères objectifs d'avancement dans les CAP, ainsi que la neutralisation des IGAPS afin que les commissions paritaires retrouvent tout leur rôle.

Le Congrès National mandate le BN pour aider à l'organisation de toutes les intersyndicales possibles dans toutes les CAP afin de faire barrage à ce que nous considérons comme des dérives.

Il demande aussi que le SNETAP-FSU, seul ou en intersyndicale, rencontre les IGAPS en amont des CAP. Enfin, le Bureau National et les élus des catégories concernées retourneront auprès du Secrétariat Général du MAAPRAT afin de le confronter à la réalité de ces situations vécues, délétères et porteuses de souffrance.

III] Des conditions qui bouleversent nos métiers et notre travail

- **Être rémunéré sans rapport avec la tâche menée : une maltraitance ?**

La question salariale ne peut rester sous le boisseau sous le prétexte que les agents de l'état auraient la garantie de l'emploi. Or tout agent de l'état n'est pas fonctionnaire. Ensuite, les salaires ont en réalité baissé par rapport à l'échelle des salaires d'il y a 20 ou 30 ans.

La situation est telle qu'aujourd'hui dans l'EAP, au vu du nombre d'agents précaires, de temps partiel imposé, d'Assistants d'Éducation, de faux vacataires, qu'un nombre non négligeable d'agents sont des travailleurs pauvres qui se sentent rejetés dans l'indignité sociale. Sans que leur situation soit comparable, les classes moyennes sont également prises dans cette spirale de la paupérisation.

Le Congrès National demande avec fermeté que les agents contractuels, où qu'ils exercent, aient le même salaire que les titulaires à fonctions identiques.

Il enjoint le Bureau National d'intervenir auprès de la FSU pour appuyer toute mesure visant à resserrer l'éventail des salaires de la fonction publique et pour rejeter toute mesure qui aurait au contraire pour effet d'augmenter l'écart des salaires.

Dans le même temps, au vu de la fin des simples tâches d'exécution, de la sur-qualification des tâches demandées, le SNETAP-FSU réclame la suppression de la catégorie C qui n'a aujourd'hui d'autre raison d'être que de sous-payer les agents concernés.

Les personnels infirmiers, après un combat qui a duré de longues années, ont gagné la reconnaissance de leurs années d'études qui logiquement auraient dû depuis longtemps leur permettre d'accéder à la catégorie A. Toutefois cette revalorisation salariale n'est pour l'instant accessible qu'aux agents issus de la fonction publique hospitalière.

Le congrès exige que les agents intégrés au MAAPRAT l'obtiennent sans délai avec effet rétroactif au 1er décembre

2010 afin d'être à égalité avec leurs collègues. Dans le même temps, il ne peut admettre que la grille proposée ne soit pas celle du A type et exige que cette avancée salariale et professionnelle soit complète.

Les directeurs des lycées, pour des tâches identiques, ne perçoivent toujours pas les mêmes rémunérations, faute d'un statut de corps. Le SNETAP-FSU réclame là aussi pour eux l'équité et la fin du statut d'emploi.

Le congrès rappelle que toutes ces mesures sont tout à fait réalistes dans le cadre de l'arrêt par le gouvernement du bradage continu de ses ressources au travers des cadeaux fiscaux faits aux contribuables les plus riches.

Le SNETAP-FSU rappelle qu'il ne peut se satisfaire des primes surtout si, comme pour de nombreux ATE, elles sont une partie importante de la rémunération. Il réclame qu'elles soient intégrées dans le salaire et comptent ainsi dans le calcul de la retraite.

Il rappelle une fois encore son opposition à la disparité salariale qui existe aujourd'hui en réalité entre les agents décentralisés et malgré des grilles de salaires qui sont les mêmes, pour des tâches qui sont également les mêmes.

- **Mettre en cause les outils ou leur usage ?**

Les injonctions de l'administration d'user le plus possible de l'outil informatique sont dans ce cadre à analyser avec circonspection.

Les dérives engendrées par l'immatérialité des relations sont trop nombreuses pour que nous les acceptions. Nous refusons l'apparition de notre outil de travail dans l'espace temps et lieu de notre vie privée, la transmission des consignes à tout moment et trop souvent avec retard, niant ainsi le repos inscrit dans le code du travail.

Les conférences d'EPL construites pour pallier les inconvénients des distances entre les sites ont été et sont parfois un lieu où se perdent les relations humaines au contraire des raisons invoquées pour leur usage. Le Congrès National rappelle que l'électronique est un outil parmi d'autres et que la diversification est nécessaire.

Il pointe également les dérives engendrées par la mise en ½uvre de la FOAD : non, un enseignant de CFPPA n'a pas à être connecté en tout lieu et à toute heure pour répondre à toutes les demandes des stagiaires. Le service public n'est pas à ce prix.

Les cahiers de textes numériques commencent à apparaître sous le prétexte que les parents doivent connaître ce que font leurs enfants en classe. Le congrès rappelle que le cahier de textes est fait d'abord pour les élèves qui doivent pouvoir le consulter à tout moment sans avoir recours à un outil intermédiaire et qu'il doit être rempli en leur présence.

La divulgation en direct de la progression pédagogique à tout un chacun met le travail de l'enseignant sur la place publique où il pourra être disséqué, comparé, jugé, commenté. Or, ce rôle est celui de l'inspection qui est d'ailleurs le deuxième destinataire du cahier de textes.

D'autre part, le travail didactique et pédagogique est la propriété intellectuelle de celui qui l'a créé, quelle protection peut alors être organisée de la propriété intellectuelle dans ce cadre ?

Il est par ailleurs possible de créer un espace pédagogique dans chaque site internet de nos lycées afin que les

professeurs puissent y déposer la liste du travail à faire que pourraient consulter les parents.

Le télétravail peut parfois être une aide pour ceux qui ont des difficultés à se déplacer (santé, temps des trajets...), toutefois nous demandons que les expériences qui ont déjà eu lieu dans la Fonction Publique Territoriale soient analysées avec sérieux avant que de telles propositions soient faites et plus encore élargies.

On sait déjà, grâce à nos camarades FSU de la FPT, que le premier point d'achoppement est la solitude ressentie très tôt et très vite par les agents. Qu'en est-il alors de la visibilité de celui ou celle qui travaille hors du lieu institutionnel de travail ? Qu'en est-il du temps réel de travail ? De la solidarité nécessaire ? Qui prendrait en charge les coûts en matériel, le coût des locaux, celui des fluides (eau, chauffage, électricité...) ?

Au vu des récentes propositions du rapport de la députée Guégot, au vu de qui prend aujourd'hui les temps partiels et les congés parentaux (pour 95 % il s'agit des femmes.), tout porte à croire que cela risque de rendre encore une fois les femmes invisibles dans le monde du travail.

Et dans un tel cadre que deviennent les droits syndicaux ?

Le champ des interrogations et des inquiétudes est vaste, c'est pourquoi nous insistons pour que des garde-fous soient mis et nous mettons en garde les agents qui malgré tout, en ressentiraient le besoin.

- **Changer de métier pour mieux travailler ?**

Le SNETAP-FSU affirme que la diversification des carrières des agents du ministère de l'agriculture est un droit et qu'il ne doit pas se limiter à un moyen pour l'administration de mettre en œuvre sa politique des « mobilités géographiques et fonctionnelles » imposées dans le cadre de la loi mobilité.

Il exige du MAAPRAT qu'il permette à tous les agents qui le souhaitent, quels que soient leur métier et leur catégorie, de pouvoir exercer ce droit, notamment en leur proposant un dispositif d'accompagnement doté des moyens nécessaires.

Dans le même temps, le Congrès National rappelle que la formation initiale et continue est un droit de tous les agents. Il dénonce le démantèlement de la formation continue qui doit rester publique et être portée par l'enseignement supérieur. Elle doit être organisée et réfléchi en concertation avec les personnels, au niveau national, et pas dans le seul but de la mise en œuvre de l'adaptabilité aux réformes quelles qu'elles soient. La formation professionnelle continue fait partie de ce qui permet à tous de vivre l'émancipation par le travail.

Le manque de formation professionnelle dans certains domaines, en particulier l'usage de l'informatique, met de nombreux agents, en particulier les TOS, en grande difficulté, pour l'accès à l'information professionnelle, pour les échanges avec les collègues éloignés : non, la fracture numérique n'est pas résorbée !

Et si, à ce déni, se rajoute la difficulté d'accès à l'outil lui-même, ces collègues se sentent alors laissés pour compte et abandonnés. Le Congrès demande que chaque bureau régional intervienne auprès des conseils régionaux afin que ces discriminations cessent.

C'est pourquoi il demande que le MAAPRAT crée un fonds public mutualisé de formation en direction des agents payés sur budget. En l'attente, les Conseils d'Administration des établissements peuvent se prononcer sur l'adhésion à un fonds de formation pour ces agents.

- **Être en opposition pour résister ?**

Le SNETAP-FSU s'oppose à l'ensemble de ces dérives qui organisent une " télécomisation " de la gestion des personnels, qui met à mal le rapport que chacun a à son métier, qui empêche de bien faire, de mieux faire, les missions de service public qui sont les nôtres.

Aujourd'hui, dans tous les établissements de l'EAP, les personnels connaissent cette tension entre les injonctions faites par l'administration, les réformes, les économies budgétaires, c'est-à-dire la mise en ½uvre de la RGPP et cette volonté de faire son travail au mieux.

La frustration et parfois le désespoir de ne pas y parvenir conduisent certains d'entre nous à des situations de difficultés au travail. De plus, la mise en concurrence des agents, organisée par la gestion des personnels, casse les solidarités de travail, ne permet absolument pas un meilleur service public, crée des tensions insupportables dans les services, et détruit le rapport que chacun a à son métier.

Il en résulte des congés de maladie, des congés de longue durée, la perte de la vision et de la mise en ½uvre collectives du travail.

Le congrès demande la création effective d'instances de type « cellule de veille et d'écoute », afin que celles-ci puissent être saisies par l'ensemble des personnels de l'enseignement agricole public.

Il est indispensable de créer un outil d'alerte fonctionnant en dehors du lieu de travail concerné, tel que la cellule de veille et d'écoute décrite dans la note de service [SG/SRH/SDDPRS/N2008-1233](#) datée du 15 octobre 2008. Chaque agent travaillant dans une structure publique du ministère de l'agriculture doit pouvoir faire appel à cette cellule, qu'il soit personnel enseignant ou vie scolaire, agent administratif, agent technique sur budget ou décentralisé, ou personnel de l'enseignement supérieur agricole, et ce, sur l'ensemble du territoire français.

Le Congrès National demande au Bureau National du SNETAP de tout mettre en ½uvre afin que cette situation faite à tous, qui met en danger les agents, qui nuit à la qualité du service public d'éducation, qui propage une vision délétère du travail et de la cohésion de la nation auprès des générations en devenir, soit diagnostiquée et stoppée. La [DGER](#) et le SG du MAAPRAT doivent entendre les agents et pour cela, nous devons mettre en ½uvre toutes les actions nécessaires.

Dans l'ensemble de l'EAP, jusqu'en 2008, la [MSA](#) avait la délégation ministérielle pour la médecine préventive de l'ensemble des personnels. Du fait que le ministère a soumis la médecine du travail aux lois du marché, la MSA s'est retirée et pendant deux années et cela malgré le droit du travail, les personnels n'ont pour ainsi dire pas eu de médecine du travail...

Depuis le 1er janvier 2011, un nouvel accord avec la MSA a été trouvé mais il est très insuffisant car il couvre partiellement les fonctionnaires et pas du tout les contractuels : on voit là la mise en ½uvre concrète d'une fonction publique à deux vitesses. Et alors que le niveau d'exposition aux risques professionnels est particulièrement élevé dans certains secteurs...

C'est pourquoi le Congrès juge que cette situation est inadmissible et demande que le SNETAP soutienne toutes les actions qui viseront à rétablir les droits de l'ensemble des personnels à la médecine du travail.

IV] Quelle vie hors du travail et après le travail ?

- **Penser l'Action Sociale comme un pansement des politiques gouvernementales ?**

Le rôle de l'action sociale est de construire la citoyenneté, d'organiser la cohésion entre les citoyens, et de permettre à chacun de s'épanouir dans sa vie hors du travail. Elle permet aussi de faciliter la vie de chacun dans un cadre collectif, et d'aider à concilier travail et vie privée. Elle s'adresse aux agents du MAAPRAT, à leurs ayants-droit, et aux retraités qui en font la demande ainsi que le stipule l'article 9 de la loi de 1983 que le SNETAP-FSU défend avec fermeté.

Au Ministère de l'Agriculture, l'action sociale est portée de manière plutôt originale par rapport à de nombreux autres ministères. En effet, l'[ASMA](#) (Association Sociale du Ministère de l'Agriculture) est financée par notre ministère de tutelle, organisée grâce à des décharges de service, et mise en œuvre par les organisations syndicales représentatives.

Le Congrès insiste sur le caractère nécessairement collectif des prestations proposées et dans ce cadre, rejette toute marchandisation.

C'est d'ailleurs ce mandat que le SNETAP porte à la FSU pour défendre une action sociale ministérielle de haut niveau et mise en œuvre démocratiquement.

En effet, les fusions interministérielles de corps et la décentralisation ont rendu aigu le fait qu'un certain nombre de ministères - et de régions - n'ont pas d'action sociale propre (comme à l'Éducation Nationale) ou très faible (comme au MEDDTL), Aujourd'hui, des agents travaillant dans les mêmes structures ne sont pas lotis de la même façon et la tentation est grande pour ce gouvernement de lisser les différentes situations au niveau le plus bas possible et d'en profiter aussi pour y revoir la place des personnels.

Le Congrès réaffirme son attachement à une ASMA organisée et payée par le budget ministériel à un haut niveau, autant financier qu'en termes de postes budgétaires. Il insiste sur le rôle émancipateur et de cohésion de l'Action Sociale qui ne peut, en aucun cas, être un pansement aux politiques salariales du MAAPRAT à l'heure où le ministère de la Fonction Publique décide d'en faire un instrument de gestion des ressources humaines.

Le Congrès National mandate le Bureau National pour organiser une réflexion au sein du SNETAP sur le devenir de l'action sociale.

Il revendique dans chaque région, une action sociale pensée et financée au moins de la même façon, refusant aussi l'individualisation des prestations et leur externalisation.

- **Faire de la perte d'autonomie un problème individuel ?**

En audience avec la ministre des solidarités et de la cohésion sociale le 24 mars 2011, les organisations syndicales ont porté à sa connaissance leurs revendications communes qui peuvent être résumées ainsi : " Pour la dépendance, il faut une réponse collective, solidaire et publique ".

Avec la FSU, le SNETAP reprend cette exigence et une conception solidaire de cette question en rappelant la nécessité d'une prise en charge sans barrière d'âge, ainsi que celle de la mise en place de la prévention.

En effet la perte d'autonomie ne touche pas que les personnes âgées, mais malheureusement à tous les âges. Que les personnes soient chez elles, en établissement, il est nécessaire que l'ensemble des politiques soient publiques, coordonnées et de qualité, avec une offre en structure publique d'accueil qui soit suffisante.

La prospective sur la perte d'autonomie des personnes âgées parlent du passage de 2,4 millions de personnes concernées en 2011 et de 3 millions en 2025. Aujourd'hui le coût est de 30 milliards d'euros par an dont 10 financés par les particuliers et 20 partagés entre l'Assurance maladie, les départements, et la Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie.

Des solutions sont possibles pour la prise en charge des 600 000 personnes supplémentaires : si le niveau de financement public passait de ce qu'il est aujourd'hui (c'est-à-dire 1 point de PIB) à 1,5 point, il serait possible de conserver la part actuelle du financement des familles (soit 10 milliards). Cela équivaut à une hausse annuelle de la CSG de 0,06 pendant 15 ans. Pourquoi alors ne pas en profiter pour alléger la part des particuliers ?

Mais là n'est pas le souhait de ce gouvernement qui, comme pour les retraites, met sur la place publique des chiffres inquiétants : 3 points de PIB en surcoût, 30, voire 60 milliards... ! Une fois tout le monde affolé, il sera alors plus facile de nous jeter dans les bras des assurances privées ! Et même comme l'a suggéré le premier ministre le 24 novembre dernier, d'" élargir la discussion sur la dépendance à toute la protection sociale ", de " fixer la part des régimes obligatoires et complémentaires " et de " diversifier les modes de financement " !

Le SNETAP-FSU s'oppose fermement à ce que la perte d'autonomie sorte du champ de la prise en charge sociale et collective et mettra tout en ½uvre à la FSU, en intersyndicale, pour que les solutions ne soient pas renvoyées majoritairement aux seuls individus.

- **Abandonner l'idée de se battre pour une retraite digne ?**

C'est dans ce contexte où trop de monde a mal au travail qu'il faut comprendre le mouvement contre le projet gouvernemental inique sur les retraites. Chacun s'est senti concerné d'autant plus que nos dirigeants, les responsables politiques, ont très souvent laissé entendre que les Français ne voulaient pas travailler alors que c'est en France que le taux de productivité par travailleur est le meilleur au monde... et que ce n'est pas sans faire de dégâts d'ailleurs...

Les enquêtes montrent même que les salariés du secteur public se sentent encore plus en difficulté car le décalage entre les missions qu'ils ont à mettre en ½uvre et les injonctions qu'ils reçoivent, les met dans une confusion immense dont ils ne peuvent se sortir sans dommage.

Ils ne se retrouvent plus aujourd'hui dans le service public pour lequel ils s'étaient engagés. Il n'est donc pas étonnant que le temps de la retraite soit vu à la fois comme la reconnaissance d'une vie de labeur et comme une autre vie destinée à profiter de ce qui a manqué pendant le temps du travail.

Les retraités, par les transferts financiers lorsqu'ils en ont les moyens, vers les classes plus jeunes, par l'aide qu'ils apportent auprès de leurs enfants et petits enfants, par la place qu'ils occupent dans les associations et la vie publique, ne sont pas un poids mort dans la société bien au contraire.

C'est pourquoi le congrès affirme sa détermination à solidariser les actifs et les retraités et sa volonté que les retraites demeurent dans le budget de l'état. Il se félicite de la lutte qui a été menée au deuxième semestre 2010, malgré le fait qu'elle ait échoué, car elle a ébranlé l'idéologie au pouvoir et c'est pour cette raison qu'elle doit, au fond, être un ferment pour la reconquête.

Le SNETAP-FSU défend le code des pensions et dans ce cadre, rappelle les mandats pris au congrès de Hyères : pour l'ensemble des salariés le retour à un départ en retraite possible à 60 ans pour 37 annuités et demi pour les fonctionnaires et un taux de remplacement de 75 % calculé sur les six derniers mois de salaire ainsi que la suppression de la décote.