

<http://www.snetap-fsu.fr/Congres-Arras-2014-Motion.html>



Congrès Arras 2014 - Motion Corporative

- Les Dossiers - Outils militants - Les congrès du SNETAP-FSU - 27 ème congrès Arras 2014 -

Date de mise en ligne : mercredi 28 mai 2014

Copyright © Snetap-FSU - Tous droits réservés

Au congrès de Melle en 2011, le SNETAP-[FSU](#) a tenu à rédiger une motion transversale sur le travail, sur les conditions de travail et les difficultés de travailler. Trois ans plus tard, force est de constater que les politiques mises en place afin de soit-disant faire plus et faire mieux avec moins, sont un échec : un échec quant à la qualité du service rendu aux usagers et un échec quant à la qualité des conditions de travail des agents lesquels sont également touchés par la baisse effective des salaires depuis plusieurs années maintenant.

I - Lutter contre la précarité, priorité d'action du SNETAP-[FSU](#)

Nos derniers congrès nationaux avaient posé comme principe directeur que la lutte contre toutes les formes de précarité devait constituer une priorité de l'action du SNETAP-FSU.

Nous réitérons cette orientation majeure de notre combat syndical et la plaçons sous l'égide du Statut général de la fonction publique, gravement bafoué au quotidien par l'administration, qui précarise chaque jour davantage alors que le dit Statut général prescrit que les emplois permanents de l'Etat doivent être occupés par des fonctionnaires.

Mettre fin à la précarité

Une priorité : l'accès à l'emploi titulaire pour tous

Le débat autour du projet de loi dite « Sauvadet », sa rédaction définitive en mars 2012 et, in fine, sa mise en œuvre, en particulier au Ministère de l'Agriculture, ont restreint et même contredit les principes du Protocole d'accord du 31 mars 2011. En effet, non seulement, les conditions imposées par la loi ont été particulièrement restrictives (deux années de service avant le 31 mars 2011, quotité de travail au moins égale à 70 %, identité d'employeur ...), mais sa mise en œuvre au [MAAF](#), notamment avec le refus de créer les emplois nécessaires à la titularisation des agents sur budget, a encore contribué à l'échec du dispositif, qui a néanmoins permis la titularisation de nombreux collègues.

Dans l'enseignement maritime, l'absence de volontarisme de la Direction des Affaires Maritimes sur la question de la déprécarisation se solde par un vrai désastre : après deux années de mise en place du protocole de déprécarisation (sessions 2013 et 2014), un seul enseignant a pu être déprécarisé ! En refusant de créer de nouveaux postes à la dotation, en figeant les postes occupés par les contractuels qui signent des contrats de 3 ans, en interdisant de fait aux lauréats des disciplines générales de pouvoir rester dans le réseau de l'enseignement maritime, la Direction des Affaires Maritimes a organisé son propre échec.

Alors qu'il ne reste plus que deux années dans l'application du protocole de résorption de la précarité, le congrès appelle la Direction des Affaires Maritimes à prendre toutes ses responsabilités afin qu'un nombre significatif de postes soit ouvert à la déprécarisation.

Le Congrès réaffirme donc son exigence d'un véritable plan de titularisation pour tous, qui mette fin définitivement à la précarité, gangrénant l'enseignement agricole et maritime public depuis des décennies.

Cela passe d'abord par :

- la réécriture de la loi du 12 mars 2012, en élargissant à tous les agents non-titulaires l'accès au dispositif de titularisation ;
- la proposition d'au moins autant d'emplois qu'il y a d'agents à déprécariser, quel que soit le support actuel de leur rémunération ;
- la conception d'épreuves destinées à valider l'expérience professionnelle et non à la sélection de candidats ;
- pour les corps ayant vocation à exercer leurs fonctions dans tous les secteurs du Ministère, l'organisation de concours communs et l'arrêt de l'affectation fléchée des lauréats, en privilégiant au contraire leurs choix personnels.

Plus généralement, le congrès, réaffirmant le principe fondateur du Statut général de la fonction publique, exige que tous les personnels, qui assurent ces fonctions, soient titularisés. Ce principe vaut autant pour les agents rémunérés sur des crédits d'Etat ou régionaux, que pour les personnels sur budgets des [EPLEFPA](#) (CFAA, [CFPPA](#), lycées agricoles et maritimes) ou des établissements d'enseignement supérieur. Les agents de droit privé des exploitations et ateliers technologiques agricoles doivent réintégrer la Fonction Publique. Pour ce faire, le congrès mandate le Bureau National pour abroger, appuyé par la FSU, les dispositions de la loi Faurissier, qui les en ont exclus en 2005. En parallèle, le SNETAP-FSU s'engage à recenser les personnels concernés et à exiger de la [DGER](#) la mise en place d'un groupe de travail idoine.

Parallèlement à cette déprécarisation, il est primordial que tous les dispositifs soient mobilisés pour ne pas reproduire la précarité :

- en organisant, chaque année, dans tous les corps et dans toutes les options des recrutements externes et internes ;
- en mobilisant, chaque fois que c'est possible, des recrutements communs avec l'Éducation nationale ;
- en mettant en place des dispositifs de remplacement assurés par des personnels fonctionnaires.

Mettre fin aux temps incomplets imposés

Pour se dédouaner du recrutement de fonctionnaires, le Ministère de l'agriculture et ses établissements publics ont multiplié depuis des années le recrutement d'agents contractuels à temps incomplet. Le SNETAP-FSU continue de dénoncer cette situation, qui s'avère d'autant plus scandaleuse pour les agents de catégorie B et C car traités différemment de leurs collègues de catégorie A. Pour autant, le Congrès réaffirme que ce n'est pas en autorisant le recrutement d'agents contractuels à temps plein qu'il sera mis fin à la précarité. Bien au contraire, cette option offrirait le prétexte facile pour l'administration de la pérenniser. En effet, elle considère déjà que certains agents (notamment ceux de CFAA-CFPPA) « n'ont pas vocation à devenir fonctionnaires dans les centres ».

Le congrès condamne :

- ce détournement de la législation, qui impose à ces agents un temps de travail réduit et les contraint à des salaires de misère ;
- ce déni affiché et assumé des valeurs du service public.

En conséquence, il mandate les instances nationales pour réactiver au bénéfice des contractuels sur budget d'établissement (CFAA-CFPPA, Lycées agricoles et maritimes, Etablissements de l'[ESA](#)) le mandat du congrès national d'Albi, à savoir :

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.

De plus, en ce qui concerne l'enseignement supérieur, sachant que 35 % des emplois pérennes des établissements sont occupés « de manière illégale » par des ACB, le congrès mandate les instances nationales pour exiger le passage de ces plafonds d'emploi illégaux dans celui du MAAF afin de permettre le recrutement de titulaires en conformité avec le Statut général de la Fonction Publique. En attendant, le congrès exige une égalité de traitement entre les agents de catégorie A, B et C.

En somme, la seule vraie réponse, permettant à la fois de respecter le Statut général des fonctionnaires et de conforter la situation de tous les agents concernés, réside dans leur titularisation. Le congrès l'exige sans plus de délais.

Défendre les droits des agents contractuels

Contractuels et titulaires : égalité des droits

Tout en poursuivant le combat pour la titularisation de tous, il est impératif que les agents contractuels disposent sans délais de droits et de protections renforcés.

Le Congrès revendique, pour tous les agents contractuels

- les mêmes conditions de travail, de rémunération et de protection sociale que celles des catégories de fonctionnaires équivalentes ;
- le bénéfice, en matière de salaires, de grilles indiciaires et d'avancements automatiques et donc la suppression des entretiens d'évaluation imposés par le décret de 2007, qui renvoie la progression de la rémunération au bon vouloir de l'employeur ;
- une priorité dans l'effort de formation, dès lors que cette condition est posée pour leur réussite aux concours d'accès à la Fonction Publique. Pour l'acquisition des qualifications nécessaires, tous les dispositifs doivent être mis en œuvre et notamment la [VAE](#). Cela est particulièrement important pour les enseignant-e-s, depuis la mastérisation.

Dans ce cadre, le congrès exige la promulgation d'un texte réglementaire de type décret, opposable à tous les agents, quel que soit leur support de rémunération.

[CCP](#) : pour des instances représentatives renforcées et de niveau national

Parce qu'ils sont souvent soumis à l'arbitraire de leur employeur et/ou de leur hiérarchie, les agents non-titulaires doivent bénéficier d'instances représentatives démocratiques dotées d'un véritable rôle de protection de leurs intérêts. L'extension des compétences et des prérogatives des Commissions Consultatives Paritaires est nécessaire pour défendre au mieux les droits de chaque catégorie d'agents (attributions étendues, notamment en ce qui concerne les ruptures ou les renouvellements de contrats et tous les litiges d'ordre salariaux).

Afin de mettre de la distance entre l'autorité hiérarchique directe et l'agent, la proximité ne permettant pas un traitement objectif et serein des situations individuelles, toutes les CCP du Ministère de l'Agriculture doivent être établies au niveau national. Ainsi, Le SNETAP-FSU revendique a minima la suppression immédiate des CCP au niveau local.

En outre, le congrès mandate le Bureau National pour qu'il organise au mieux, en mobilisant les moyens nécessaires, la formation, l'appui technique et le travail des nouveaux élus des CCP.

La prise en compte de nos revendications, seules à même de mettre un terme à la précarité et d'empêcher sa reconstitution, nécessite l'ouverture de nouvelles négociations placées sous l'égide du Statut général et de son principe fondateur d'un service public servi par des fonctionnaires. Le congrès mandate le Bureau National pour porter ces exigences avec la FSU au Ministère de la Fonction Publique.

II - Pour que le salaire soit véritablement la reconnaissance du travail et de l'utilité sociale

Depuis plusieurs années, les agents de la Fonction Publique voient leur salaire s'effriter et leurs conditions de vie baisser : gel du point d'indice, relèvement des cotisations retraite, augmentation de la CSG, avancement en berne avec des taux de promotions très bas...

À cela s'ajoute un éventail de l'ensemble de la rémunération qui s'élargit de plus en plus entre les agents non titulaires, les agents de catégorie C, aux salaires souvent en dessous du [SMIC](#) d'une part, et les agents, titulaires ou non, les mieux payés d'autre part. Pour le SNETAP-FSU, dans le même temps que cet éventail ne doit pas s'élargir encore, les grilles de rémunération doivent faire l'objet d'une refonte significative en terme de reconnaissance salariale.

Pour un salaire qui soit en corrélation avec la charge réelle de travail

Aujourd'hui, tant dans la filière technique que dans la filière administrative, les tâches se sont complexifiées, les réglementations sont plus exigeantes, les exigences des usagers envers le service public plus hautes, ce qui rend les fonctions plus difficiles à exercer et ce qui nécessite aussi pour tous la capacité d'initiative, et de fait plus de responsabilités. A cela s'ajoute une complexité toujours grandissante des tâches du fait de la fonte des dotations administratives depuis des années. Et lorsque les fiches de postes sont modifiées, parfois même en cours d'année scolaire, parfois d'autorité et sans concertation, cela aggrave et fragilise les conditions de travail des agents. C'est pour ces raisons que pour le SNETAP-FSU, la catégorie C n'a plus lieu d'exister en tant que telle. C'est pourquoi le congrès d'Arras exige que le bureau national mette en œuvre tous les moyens et actions à sa disposition afin de porter cette exigence tant dans notre fédération qu'auprès du Secrétariat Général du MAAF.

Il n'y a pas de difficulté en effet à recruter à l'échelle 5 de la catégorie C actuelle et de porter ce grade au même niveau que la classe normale de la catégorie B, et dans le même temps relever ainsi et réellement le bas de la grille B. Ce serait un premier pas qui remettrait les bas salaires de la fonction publique au niveau où ils étaient il y a 20 ans par rapport au SMIC au lieu de remédier à des rattrapages réguliers à chaque légère hausse du salaire minimum.... En effet, la petite amélioration octroyée en 2014 ne sera efficace que durant deux années et est tout à fait insuffisante.

Dans le même temps, il faut revoir l'organisation de ces corps et supprimer la multiplicité des grades qui verrouillent les carrières tant les taux de promotion sont faibles : un grade avec un passage d'échelon régulier tout au long de la carrière est le seul moyen pour que ces agents passent du salaire d'entrée dans le corps à un salaire de fin de carrière qui reconnaîtrait véritablement la construction et la mise en $\frac{1}{2}$ uvre des compétences professionnelles tout au long de la carrière par la pratique du métier. Deux grades ne peuvent être acceptables que si le passage de l'un à l'autre a lieu réellement par l'ancienneté et n'est pas le fait du prince... Même avec des taux de promu-e-s/promouvables qui seraient généreux, le fait qu'actuellement, les décrets de chaque corps (mis à part les enseignants et les [CPE](#)) exigent qu'un agent, pour être promu, soit proposé par son chef de service, fait que les carrières ont beaucoup perdu en progression collective et sont assujetties à la relation personnelle avec le chef de service et à des règles obscures d'inter-classement par les [IGAPS](#). Ces conditions créent des situations de mise en concurrence entre collègues, nuisibles au collectif de travail.

C'est pourquoi le congrès mandate le Bureau National pour que soient portées, par tous les moyens, auprès de la fédération, comme auprès du Secrétariat Général du MAAF et auprès du ministre, son rejet de cette procédure injuste et porteuse de difficultés au sein des équipes, d'autant plus que les chefs de service n'ont aucune obligation de rendre compte des raisons précises pour lesquelles ils ne proposent pas un agent.

Pour le SNETAP-FSU, ces mesures sont d'une très grande urgence et elles ne doivent souffrir d'aucun retard, mais elles ne sauraient être suffisantes pour que l'ensemble des agents de la fonction publique soient reconnus dans la complexité des métiers exercés.

Aujourd'hui la fonction publique a intégré les procédures d'organisation du travail, de gestion des personnels qui sont celles du secteur privé. La [RGPP](#) n'a pas été remise en cause - ou si peu - après l'élection présidentielle de mai 2012, le "new management" continue d'irriguer les services de "ressources humaines" et les projets à venir en terme d'avancement - même s'ils ont été apparemment démentis. - comme en terme d'indemnitaire, n'augurent rien de bon et nous devons d'ores et déjà montrer nos exigences sans les abaisser.

Pour les autres catégories, l'avenir est donc également inquiétant. La catégorie B, malgré un relèvement de l'indice sommital pour les administratif-ve-s - lequel n'a bénéficié et ne bénéficiera qu'à une poignée d'agents... - n'est pas à la hauteur des exigences fonctionnelles faites à ces personnels. Et les propositions d'accès à la catégorie A faites aux [TFR](#), qu'il s'agisse des TFR originels ou des corps d'agents techniques des lycées (Laboratoire et [TEPETA](#)) nouvellement fusionnés avec les précédents, ne sont pas à la hauteur des attentes légitimes des agents concernés. Le SNETAP-FSU exige que cette possibilité soit une réalité tangible pour eux, qu'elle soit élargie de manière conséquente, et que toutes les voies leur soient offertes, examen professionnel et liste d'aptitude. Il sera également très vigilant et très attentif aux missions qui seront données aux assistants ingénieurs créés dans les établissements du technique et il fera des propositions auprès de la DGER dans le sens d'une complémentarité des métiers concernés dans le champ de la Vie Scolaire, de la Documentation, des systèmes informatiques...

La catégorie A a connu ces dernières années un traitement inquiétant et tout porte à croire qu'elle est aujourd'hui surclassée et donc les agents qui s'y trouvent sont eux, déclassés. En effet, la catégorie Atype est traditionnellement représentée par les enseignant-e-s (certifié-e-s et [PLP](#) + Professeurs de écoles) auquel-le-s il était reconnu une qualification dite bac + 3 (L'année de préparation du ou des concours de la FP n'ayant d'ailleurs jamais été prise en compte, contrairement aux concours d'entrée dans les grandes écoles qui mènent de eux aussi à la Fonction Publique et qui plus est, comme élève fonctionnaire...). Or, aujourd'hui, ceux/celles-ci sont sur un statut qui exige bac + 5 pour passer le concours..., et pourtant ils/elles sont toujours classés Atype. Et si dans le même temps, on observe que les infirmières/ers - auquel-le-s sont reconnues 3 années de formation - ont obtenu la catégorie A mais sont rémunéré-e-s sur une grille moins élevée que la Atype, on voit bien là que le niveau d'exigence en terme de qualifications, s'est élevé par rapport à l'exigence originelle mais que le traitement indiciaire, lui, a stagné - et de fait régressé...

Le SNETAP-FSU porte l'exigence de la catégorie Atype pour les personnels infirmiers des lycées comme de la Centrale et s'alliera au SNICS à chaque fois que possible pour la défendre.

Pour les enseignant-e-s, le SNETAP-FSU rappelle également son exigence concernant la réouverture du dossier de l'accès à l'agrégation afin que les [PCEA](#) et [PLPA](#) soient traité-e-s à l'identique de leurs homologues de l'Éducation Nationale. Ces agrégations doivent concerner toutes les disciplines. Le congrès demande que l'accès au corps des agrégé-e-s par liste d'aptitude soit étudié pour les disciplines communes à l'Éducation Nationale. Cela permettra aux PLPA et PCEA de rentrer dans le corps des agrégé-e-s dès 40 ans, avec 10 années de service effectif dans le quota usité par l'[EN](#) : une nomination pour 7 titularisations prononcées l'année précédente.

Comme le [SNES](#)-FSU, le SNETAP demande que le ratio nomination/titularisation soit de 1 sur 5.

Toutefois cette possibilité d'amélioration de la carrière enseignante n'existe même pas pour les CPE. Dans le même temps, CPE et enseignant-e-s peuvent certes postuler à la liste d'aptitude aux fonctions de direction, toutefois cette évolution de carrière ne saurait être la seule qui leur soit proposée hors de leurs fonctions originelles et ils/elles doivent pouvoir être intégré-e-s, si elles/ils le souhaitent, aux parcours professionnels organisés pour les agents de catégorie A des autres corps. Cette possibilité est particulièrement indispensable pour ceux d'entre eux/elles qui travaillent dans les services déconcentrés ou à la Centrale, ils/elles doivent avoir les mêmes possibilités d'évolution de leurs fonctions comme de leur carrière que les collègues avec lesquels ils/elles travaillent et qui appartiennent à d'autres corps de catégorie A et cela sans préjugés négatifs sur leurs capacités à se projeter dans leur vie professionnelle vers d'autres horizons que leur métier d'origine.

À l'inverse, les ingénieur-e-s ([IPEF](#) et IAE) qui choisissent la carrière enseignante sont stigmatisé-e-s : ils/elles sont pénalisé-e-s dans leur évolution de carrière qui est plafonnée et dans leur rémunération qui stagne et leur indemnitaire qui est plus bas que celui de leurs collègues du même corps mais qui ont eu la "bonne idée" de quitter au plus vite l'enseignement ou mieux qui n'y ont jamais mis les pieds...! Les a-priori de l'administration du ministère de l'agriculture contre les enseignant-e-s sont tels que même les besoins en ingénierie de formation qui se font jour dans le cadre de la pratique du "produire autrement" que le ministre se vante de vouloir mettre en ½uvre, ne suffisent pas à être une bonne raison de protéger les derniers postes d'IAE de l'[EAP](#) (Il n'y a plus de postes d'IPEF en tant que tels dans les lycées.).

Dans ce cadre, le SNETAP-FSU s'élève une fois de plus contre les agissements des IGAPS qui ont trop souvent une vision étroite, tendancieuse, et sans écoute de l'intérêt et des souhaits personnels des agents. Le SNETAP-FSU rappelle son opposition à la place qui est donnée à ces Inspecteurs/trices et au rôle - au mieux inutile, au pire néfaste - qu'ils/elles jouent auprès des personnels.

Dans l'enseignement supérieur, la situation des [IPAC](#) issus du Protocole Vasseur n'est toujours pas clarifiée après 15 années. Ces enseignant-e-s, PCEA et PLPA venus du secondaire et affecté-e-s dans les écoles du supérieur, n'ont toujours pas de cadrage de leurs missions et voient en plus leur carrière stagner, ils ont de ce fait un fort sentiment d'abandon. Les stratégies individuelles de passage dans le corps des Ingénieurs d'Etudes, cautionnées par une administration incapable de prendre l'affaire à bras le corps, mettent à mal d'une part la réalité des missions de ces derniers et d'autre part la possibilité de progresser des Assistants Ingénieurs. Le congrès mandate le Bureau National afin qu'il exige du ministre qu'il fasse cesser ce blocage - qui organise de fait un vide administratif - en publiant un décret équivalent à celui du [MESR](#).

Les seules propositions faites pour prétendument améliorer la carrière, tant des enseignant-e-s que des attaché-e-s, en terme de rémunération sont celles du GRAF : le GRade à Accès Fonctionnel. Le SNETAP-FSU, avec le SNUITAM-FSU, en a déjà dit tout le mal qu'il en pense dans les groupes de travail concernant les attaché-e-s car ce grade ne concernera que très peu d'agents de ce corps et ne peut en aucun cas être considéré comme une

amélioration indiciaire pour le corps dans son ensemble. Cela ne correspond pas aux mandats que nous portons d'une meilleure rémunération indiciaire. Le congrès reconnaît que le SNETAP-FSU a également porté cette même revendication au sein de notre fédération en commun avec le SNUITAM et le SNASUB mais il demande au Bureau National de tout mettre en œuvre pour que les syndicats enseignants de la fédération prennent la mesure de cette proposition qui n'est qu'un hochet et qui ne peut répondre à notre exigence d'amélioration de la carrière pour tous, afin de s'y opposer.

Pour l'ensemble des agents, la situation en fin de carrière est devenue très difficile car les carrières sont aujourd'hui beaucoup plus longues, mais sans bénéfice financier puisque c'est la stagnation dans les échelons avec la GIPA de temps en temps. Le SNETAP-FSU, logique avec ses revendications, exige une évolution du point d'indice qui maintienne le pouvoir d'achat et donc la suppression de la GIPA, mais aussi de vrais déroulés de carrière pour tous, titulaires ou contractuels, fonctionnaires territoriaux ou d'état.

Pour les agents contractuels, mêmes fonctions donc même rémunération

Les agents contractuels sont les plus mal lotis puisque leur employeur, que ce soit l'État, l'établissement ou le centre, et que ce soit dans le secondaire ou dans le supérieur, n'a aucune obligation en terme de rémunération, ni d'augmentation régulière du salaire. Si on travaille pour pouvoir vivre, c'est bien de vivre qu'il s'agit et non de survivre et qu'il n'est pas tolérable que, dans une même équipe de travail, et dans des fonctions identiques, les écarts de salaire soient du simple au triple pour un même temps de travail. Le SNETAP-FSU rappelle son mandat d'exigence d'un même salaire pour les agents contractuels que celui des agents titulaires exerçant les mêmes fonctions.

Le congrès mandate le Bureau National pour qu'il interpelle la DGER afin que soient reprises les négociations sur la partie II du protocole CFAA-CFPPA, en particulier sur les rémunérations pour que soient précisées les rémunérations envisageables en fin de parcours professionnel et qu'ainsi les agents des centres ne stagnent pas au même indice toute leur carrière. Il mandate également le Bureau National pour qu'il exige de la DGER que les groupes de travail sur la précarité dans l'Enseignement Supérieur reprennent. Le SNETAP-FSU rappelle son exigence d'un texte réglementaire national, qui se substituerait au Protocole de 1998. En outre, sur ce modèle il s'avère nécessaire que soit rédigé un texte de même nature concernant les agents sur budget de l'enseignement supérieur ainsi que les agents payés sur les budgets des lycées.

Le mépris affiché par le Ministère envers ces agents, le non-respect des engagements pris pour la poursuite des groupes de travail CFAA-CFPPA et enseignement supérieur, l'absence de dialogue social, contribuent à l'augmentation des dysfonctionnements dans les centres et dans les écoles de l'enseignement supérieur agronomique et vétérinaire. Le SNETAP-FSU rappelle en outre que les agents de CFAA-CFPPA exercent une mission de service public et ne sauraient supporter plus longtemps le désengagement et l'indifférence de notre Ministère. La volonté d'imposer les 1607 heures d'obligations de service est une véritable provocation et un véritable mépris pour les agents, qui réalisent essentiellement des missions d'enseignement.

Le congrès estime qu'une ligne rouge a été franchie. En conséquence, il mandate les membres du Bureau National et du secteur dédié du [CSN](#) pour :

Exiger la création d'une sous-direction à la DGER chargée spécifiquement de la formation professionnelle, continue et par apprentissage, pour assurer son pilotage national ;

Exiger de la sous-direction de l'enseignement supérieur à la DGER qu'elle cesse d'abandonner les agents des écoles, leur rémunération, leurs conditions de travail aux seules décisions des responsables locaux ;

Mettre en place et soutenir toute action de mobilisation et de revendication (boycott des examens, tenue d'assises nationales extraordinaires, interpellation du Ministère et toute autre action servant l'intérêt des agents et du service public)

L'indemnitaire n'est pas un salaire

Nous nous sommes opposés à la [PFR](#) avec la plus grande fermeté dès son annonce par l'administration. La proposition du gouvernement actuel est pire aujourd'hui : le [RIFSEEP](#) a fait la quasi unanimité des organisations syndicales contre lui au ministère de la Fonction Publique.

Ce qui concernerait la part Fonctions y ressortirait pour une partie non négligeable, d'autres domaines comme la personnalité de l'agent....., de plus cette indemnité prendrait en compte l'expérience professionnelle, ce qui jusque là ne relevait que du traitement indiciaire, enfin elle maintient le différentiel entre les services (centraux, déconcentrés, établissements,).... Ce système nouveau serait de plus limité par l'octroi d'enveloppes budgétaires contraintes, attribuées pour chaque établissement, renforçant ainsi la concurrence entre agents avec un système prévoyant, pour les agents qui ne changent pas de fonctions, un nouvel examen du montant de leur prime seulement tous les 5 ans.

Et quant à ce qui correspondrait à la part Résultats, de 7 niveaux dans la PFR, on passerait ici à 100 !!! Le SNETAP-FSU s'oppose avec la dernière vigueur à ce nouvel opus de l'indemnitaire dans la Fonction Publique, il rappelle son attachement à une rémunération basée uniquement sur le traitement indiciaire - hors sujétions spécifiques - et redit encore que la retraite additionnelle de la Fonction Publique mise en place en 2003 sur les primes ne saurait être un compromis acceptable. Nous maintenons notre opposition à toute mise en place d'un régime indemnitaire qui serait un outil de mise en ½uvre d'une RGPP toujours sous-jacente, et en aucun cas un dispositif respectable d'organisation des services et de gestion des personnels, et nous réaffirmons notre exigence de mise en ½uvre d'une véritable reconnaissance salariale indiciaire.

Si dans la Fonction Publique de l'État, l'indemnitaire est fonction du service dans lequel exerce l'agent, les disparités s'arrêtent là, ce n'est pas le cas trop souvent dans la fonction publique territoriale. Non seulement, dans la plupart des [régions](#), les agents des lycées sont très souvent moins bien traités en terme d'indemnitaire que les agents du centre (de la capitale régionale), mais en plus pour le même métier et dans le même type d'établissements (les lycées agricoles et maritimes publics), les primes sont extrêmement variables d'une région à l'autre et de fait, si en complément on ajoute les différences en ce qui concerne l'action sociale d'une région à l'autre, les conditions de vie ne sont pas les mêmes.... Le congrès revendique une péréquation entre régions afin que les agents des lycées qui mettent en ½uvre des fonctions qui ont été certes décentralisées mais qui appartiennent de fait au système scolaire qui est, lui, une mission de l'état, ne connaissent pas de telles disparités de traitement.

Sans concours, les agents ne peuvent être acteurs de leur parcours professionnels

Tout agent a le droit à avoir une progression de carrière au sein de son corps ou dans un autre corps au sein de sa filière ou dans une autre filière. Mais il ne doit pas à avoir à attendre le bon vouloir de l'administration et doit pouvoir exercer ses capacités à l'occasion d'examens professionnels, de concours internes ou externes, que ce soit pour changer de grade ou de corps. Le SNETAP-FSU exige que des concours et examens professionnels, hors mise en ½uvre de la loi de déprécarisation de 2012, soient organisés avec régularité chaque année et avec un nombre de postes en rapport avec le nombre d'agents potentiellement intéressés.

En ce qui concerne les enseignant-e-s, le SNETAP-FSU rappelle qu'il est attaché à la monovalence disciplinaire et qu'il demande à ce que ne soient ouverts que des concours de professeurs certifiés tant dans les lycées agricoles que dans les lycées maritimes. De plus, il demande la création de l'agrégation afin de permettre aux enseignant-e-s d'avoir une poursuite de carrière.

Le SNETAP-FSU dénonce le fait que l'administration joue sur les mots et prétende ouvrir des examens professionnels en les transformant de fait en concours par la décision en amont du nombre de postes ouverts.

III - Pour que le travail épanouisse et ne casse pas

On a beaucoup parlé ces dernières années de "la valeur travail", or il nous semble que le travail n'est pas en soi une valeur mais que par contre, il peut être porteur de valeurs et lorsqu'il vient à manquer, c'en est d'autant plus destructeur. Malheureusement, il peut aussi être mortifère lorsqu'il y a un abus de tâches ou lorsque les conditions de sa mise en œuvre sont toxiques. Ainsi, si on considère que travailler est normal dans nos sociétés, nous devons nous poser la question de ce que sont nos conditions de travail et cela, à l'aune de la notion d'utilité sociale car on sait combien les agents sont attachés au rapport avec la mission de service public. Nous devons interroger le temps de travail et son organisation dans le temps, le rapport hiérarchique et sa mise en œuvre, les outils utilisés et les moyens et procédures en place, selon qu'ils sont bien adaptés ou pas, à l'accomplissement de la mission...

Aujourd'hui, après des décennies d'amélioration des conditions du travail, il est devenu à nouveau un lieu de souffrance et de difficultés. En effet, dans certains cas, il semble qu'il faille être courageux pour partir tous les jours travailler... En tant qu'organisation syndicale, le SNETAP-FSU considère cette situation comme inquiétante et mettra tout en œuvre pour y remédier.

Dans une société qui devrait partager le travail entre tous, il n'est pas acceptable de multiplier les tâches pour quelques uns

Le SNETAP-FSU n'adhère pas aux propositions faites par le Ministère de l'Éducation Nationale sur le service des enseignant-e-s et remarque qu'elles sont inquiétantes en terme de temps de travail pour la plupart des professeur-e-s des lycées agricoles publics, professionnels et technologiques et généraux, et que bien sûr les enseignants spécifiques de l'Enseignement Agricole Public et de l'Enseignement Maritime ne sont pas concernés par ces négociations.

Alors que les discussions se sont engagées à l'Éducation Nationale fin 2013 et début 2014 entre les organisations syndicales et le cabinet du ministre, la DGER a refusé tout dialogue sur les obligations de service des enseignant-e-s de l'Enseignement Agricole Public en se contentant de répondre qu'il y aura transposition des dispositions prises à l'Éducation Nationale.

Le congrès condamne le refus des responsables du Ministère de l'Agriculture de discuter des obligations de service des enseignant-e-s de l'Enseignement Agricole Public pour trois raisons majeures :

- 1 - Le décret de 1950 discuté à [l'EN](#) n'a pas la même portée que celui de 1971 qui s'applique au MAAF.
- 2 - De nombreuses disciplines ne sont pas encadrées par un décret dans notre Ministère : l'éducation socio-culturelle, la documentation, les technologies informatique et Multimédia.
- 3 - Le maintien d'un décret commun pour les PCEA et PLPA est le gage d'une unification des enseignant-e-s des

EPLEFPA et doit permettre de mettre fin à la bivalence, inscrite dans le statut des PLPA, que le SNETAP conteste depuis son origine.

Le SNETAP-FSU considère que l'amélioration des conditions d'exercice et les perspectives de carrière sont loin de répondre aux attentes de la profession qui voit la dévalorisation du métier se poursuivre et s'accroître.

Le congrès mandate le Bureau National pour porter auprès du Secrétariat Général du MAAF et aussi du ministre que ces discussions se sont faites dans un cadre qui n'est pas celui de l'EAP, de ces 5 missions et de ses corps particuliers. Le congrès mandate aussi le [BN](#) pour que les organisations du temps de travail de ces enseignant-e-s à statut particulier soit préservé absolument car les dérives s'accroissent chaque année. Il est grand temps qu'il y soit mis fin.

Par ailleurs, le congrès mandate le secrétariat général du SNETAP pour qu'un groupe de travail approfondisse les éléments permettant d'encadrer au mieux les conditions d'exercice du métier d'enseignant-e au MAAF afin d'effectuer une demande d'ouverture des négociations sur des bases clarifiées. En tout état de cause, le congrès affirme que ces négociations ne peuvent avoir pour conséquences des reculs par rapport à l'existant, c'est-à-dire que toute velléité de la DGER et/ou du SRH, notamment sur le temps de travail des enseignants de l'EAP (648h annuels et 18h de cours hebdomadaires) conduirait le SNETAP à appeler immédiatement à une action de grande ampleur.

En dehors de la problématique induite par les discussions provoquées par le Ministère de l'Education Nationale, le SNETAP-FSU ne cesse, depuis des années, de dénoncer la baisse des horaires par discipline qui contraint les enseignant-e-s à avoir la charge de plus de classes, à compléter leur service en enseignant d'autres disciplines, à travailler en CFAA-CFPPA... Il dénonce également les pratiques non réglementaires mais malheureusement habituelles des directions d'établissements, des [SRFD](#) et de la [DAM](#).

En ce qui concerne l'Enseignement Maritime, le SNETAP-FSU n'accepte pas l'inégalité de traitement des enseignant-e-s avec leurs collègues de l'EAP, inégalité en même temps non réglementaire, concernant les décharges horaires pour la responsabilité et la maintenance des laboratoires et ateliers techniques qui sont certes octroyées mais réduites de moitié...

Nous constatons de plus en plus que la multiplication des tâches, qui peut être source de valorisation des agents, devient bien souvent excessive et rend les fiches de postes des personnels administratifs difficilement lisibles. On note en particulier, au sein des établissements, le flou régnant sur les missions d'Etat et celles induites par les centres constitutifs (exploitations agricoles pédagogiques et ateliers technologiques, CFAA-CFPPA...). Les infirmières/ers, les agents administratifs, les TFR, (Laboratoire, [IBA](#), Documentation,...) sont particulièrement touchés par ces fonctionnements. Les missions des exploitations, ateliers et des centres ont été décentralisées et ne sont, de fait, plus reconnues par la DGER mais sont pourtant une réalité liée à l'organisation interne et cela sans pour autant qu'existent des protocoles d'échanges... Le SNETAP-FSU demande, dans l'intérêt des personnels concernés, que les conventions d'échanges entre les centres soient communiquées de façon transparente à nos camarades élus dans les instances locales, et rappelle que les différentes lois de décentralisation ont été voulues par les responsables politiques ; à eux lorsqu'ils sont élus dans les conseils régionaux de les appliquer complètement et d'assumer la responsabilité financière de leurs choix politiques.

Les services administratifs sont depuis longtemps la cible de la DGER pour diminuer le plafond d'emplois et aujourd'hui la situation des dotations les concernant est catastrophique car sans aucun rapport avec la réalité des missions. Si le Ministre de l'Agriculture tient réellement à la qualité du service offert aux usagers des établissements de l'EAP, il doit immédiatement imposer à la DGER de rompre absolument avec la gestion comptable qui est la sienne aujourd'hui afin de garantir ainsi des conditions de travail décentes aux agents. Il doit aussi exiger que la transparence soit faite par la DGER sur la réalité des dotations administratives par établissement, ce qui pour le

SNETAP-FSU est le minimum qui peut être attendu dans le cadre normal de négociations entre administration et représentant-e-s des personnels.

Les Technicien-ne-s, Laboratoire, Documentation, Vie Scolaire, et IBA sont aujourd'hui dans la même situation de suppression de postes au moindre départ en retraite et cela d'ailleurs sans que jamais le nombre de postes ait été en rapport réel avec les nécessités du terrain.... On voit bien là qu'il n'y a, de la part de la tutelle, aucun respect des besoins des usagers dans les établissements. Et en ce qui concerne les infirmières/ers, les représentant-e-s de la DGER, eux/elles-mêmes, ont annoncé le manque de 60 postes ! Sur un total d'environ 200 sites...!

À défaut de la transparence sur les dotations administratives, à défaut de toute adéquation pour les postes [ATLS](#) avec les besoins réels des usagers, le congrès mandate le bureau national pour mettre en œuvre les moyens et actions qui permettront d'imposer le rapport de forces auquel nous serons de ce fait contraints.

Dans le même temps, les services de Vie Scolaire ont connu eux aussi, une large dégradation de leurs conditions de travail due à la fois aux transformations des obligations et missions (accueil des élèves handicapés par exemple), aux transformations de la société et de ses attentes rapport à l'école, et au manque de postes.

En ce qui concerne les Assistant-e-s d'Éducation, l'obligation de la prise en charge par l'établissement d'une partie de leur salaire conduit les directions et les chefs de SRFD à mettre en adéquation le nombre de postes avec la réalité des crédits décentralisés et non plus avec les besoins réels en terme de sécurité des élèves en rapport avec l'effectif.

De plus, les dotations en personnel A et B sont elles aussi remises en cause : la tentation est grande en effet de remplacer les CPE par les TFR Vie Scolaire, alors que les missions de ces deux corps sont différentes et ne peuvent être que complémentaires.

Pour la qualité du service public offert aux usagers, le congrès exige, d'une part un effectif d'[AE](#) et d'autre part la présence de CPE et de TFR, en rapport avec les réalités de chaque site d'établissement.

Pour que la diversification des carrières soit une nouvelle vie professionnelle choisie

Il ne suffit pas de répéter telle une antienne que nous ne ferons pas le même métier toute notre vie, il faut que, lorsque les agents le souhaitent et pas forcément lorsqu'ils tombent malades, cela soit réellement possible. Pour cela, une procédure mettant en place des parcours balisés doit être construite par la DGER et le SRH afin qu'ils soient accompagnés. Il est nécessaire de conjuguer formation professionnelle continue, bilan de compétences, et suivi personnalisé. Pour le SNETAP-FSU, il n'est pas acceptable que les collègues qui initient cette démarche, lourde de sens, soient abandonné-e-s dans un no man's land par l'incurie des IGAPS et de l'administration en général. Concernant les enseignant-e-s, pour le SNETAP-FSU, il n'est pas supportable que l'administration méprise et méconnaisse la réalité de ce métier multiple, varié et exigeant qui nécessite de savoir à la fois travailler seul-e, en autonomie, en groupe, de monter des projets, de mettre au niveau des élèves des savoirs universitaires complexes, Cette attitude a-priori empêche de fait les enseignant-e-s de bénéficier de réelles possibilités de changement de métier.

La multiplication et l'empilement des niveaux hiérarchiques

La double hiérarchie concernant les personnels techniques régionaux, n'est pas sans conséquence sur le fonctionnement des établissements. Constatant que certaines équipes de direction de lycées prennent des libertés dans l'interprétation des textes relatifs à la gestion des agents techniques régionaux, ce qui occasionne des incompréhensions et des interprétations problématiques, le SNETAP-FSU demande l'application des textes existant dans chaque Région. Le Congrès demande la mise en place d'un bilan systématique annuel relatif à l'application réelle des textes et les difficultés en découlant, entre la [DRH](#) et la Direction des lycées du Conseil Régional d'une part et les chefs d'équipes et représentant-e-s des personnels régionaux dans les lycées.

Constatant la charge de travail non reconnue par l'Etat consacrée par les équipes administratives à la gestion des ressources humaines des agents régionaux, le Congrès demande la mise en place de moyens humains par les Régions, permettant la gestion administrative au quotidien de leurs personnels au sein des établissements.

Pour que la santé ne soit pas détruite par le travail

Conséquence des réductions de moyens, de l'évolution des conditions de travail, de la pression que cette situation exerce sur l'ensemble des agents à tous les niveaux de la hiérarchie, et aussi de difficultés personnelles liées au contexte économique, les situations de mal-être au travail ne cessent de croître, et touchent toutes les catégories A, B, et C, et de manière encore plus marquée les contractuel-le-s.

Concernant l'ensemble des personnels de l'EAP, les situations individuelles et collectives de souffrance au travail sont en effet en explosion.

Les pressions des chefs de service, l'effort naturel lié à la volonté de bien faire de chacun-e, les non-remplacements et suppression de postes, la polyvalence et la complexification des tâches, la diminution du nombre d'heures de cours par classe et donc l'augmentation du nombre de classes pour les enseignant-e-s avec toutes les tâches annexes qui en découlent en plus, la difficulté également à se positionner par rapport à leur discipline dans les nouveaux référentiels, les nouvelles missions affectées de fait aux équipes de Vie Scolaire et aux infirmières/ers avec l'accueil des élèves handicapé-e-s sans préparation, ni formation, ni accompagnement de professionnels aguerris et formés,...., sont autant de phénomènes nuisibles à la santé que l'Administration ne prend absolument pas en compte.

Après l'action organisée le 13 février 2014 où un nombre conséquent de personnels administratifs ont interpellé le [CHSCT](#) Ministériel et dénoncé leurs conditions de travail, le Congrès porte le mandat de mettre l'Administration devant ses responsabilités afin qu'elle prenne toute la mesure de cette situation, mette en place des mesures immédiates de protection, et surtout traite les causes de ces difficultés qui sont de sa responsabilité (dotations, crédits de remplacement, déprécarisation, niveaux de salaires...).

Pour que les agents travailleurs/ses handicapé-e-s aient toute leur place au travail

Malgré des textes réglementaires clairs, ces agents ne sont pas toujours bien traités, que ce soit dans le cadre de leur recrutement comme travailleurs/ses handicapé-e-s ou lorsqu'il s'agit d'un agent déjà en poste qu'un accident de la vie rend handicapé, en particulier lorsqu'il s'agit d'adapter le poste de travail, les conditions de travail ou de trajet.

Ils connaissent des difficultés certaines à ce que leurs droits soient reconnus et appliqués et trop souvent, il leur est

fait sentir qu'ils ne doivent pas trop en demander... Le congrès mandate le Bureau National afin qu'il exige de l'Administration (tant au ministère de l'Ecologie qu'au ministère de l'Agriculture) que les personnels d'encadrement ([DRAAF](#), [DIRM](#), chefs de SRFD, directions d'établissement, gestionnaires, ...) soient formés des droits spécifiques de ces agents. Il n'est pas acceptable en effet que des freins soient mis, par exemple, à leurs vœux de mobilité et d'avancement, sous prétexte parfois qu'ils bénéficient de l'aménagement de leur poste...

Les élu-e-s paritaires se trouvent aussi confronté-e-s à des demandes de reports de titularisation à l'issue de périodes de stage, effectués dans des espaces et/ou avec des affectations de poste parfois incompatibles avec le niveau de handicap. Le congrès mandate les élu-e-s paritaires à demander en [CAP](#) toutes les garanties d'équité quant au traitement des dossiers des collègues concerné-e-s.

En ce qui concerne la situation particulière des agents handicapés qui ont besoin d'un/e Auxiliaire de Vie Professionnelle dans le cadre de leurs fonctions, le congrès exige de l'administration qu'une solution pérenne et réglementaire soit trouvée rapidement. En effet, il n'est vraiment plus possible de laisser ces agents, tant les travailleurs/ses handicapé-e-s que les AVP, dans cette situation précaire très sensible pour chacun-e. Les fonctions d'AVP doivent devenir un vrai métier dont le cadre, les conditions doivent être définies et organisées de manière réglementaire. Le congrès mandate le Bureau National afin que soit mis en place un groupe de travail interne afin de construire des propositions à soutenir auprès de l'administration et il le mandate aussi afin qu'il porte cette revendication d'un vrai métier vers le ministère de la Fonction Publique par l'intermédiaire de sa fédération.

Le congrès exige que l'administration veille à la protection des agents travailleurs/ses handicapé-e-s, tout au long de leur carrière par des mesures régulières et adaptées.

Pour des règles de mutation transparentes et égalitaires pour tous

Les agents ATLS :

La fusion des corps administratifs entre agents des lycées et agents des autres services du ministère de l'agriculture a été le prétexte trouvé par l'Administration pour casser le système égalitaire et lisible des mutations des administratifs/ves d'abord et de l'ensemble des agents ATLS aujourd'hui.

La mutation des personnels ATLS, telle qu'elle est organisée, est en tous points inacceptable. Par leur volonté de supprimer l'obligation de la demande de principe comme cela existe depuis longtemps dans les autres services, la DGER et le service des ressources humaines du ministère se donnent les coudées franches pour organiser les mutations dans la plus grande opacité. Pas de demande de principe c'est : pas de liste de postes susceptibles d'être vacants et même - il ne faut pas se gêner ! - pas d'annonce non plus des postes vacants.... Et si on ajoute à cela, l'obligation qui est faite maintenant à ces personnels d'avoir à se présenter en amont au chef de service de l'établissement souhaité afin qu'il puisse faire éventuellement son choix dans les candidatures, le poids des DRAAF pour les catégories A, le jeu des IGAPS entre l'échelon régional et la Centrale, on comprend dans quelle opacité se déroulent ces procédures et combien sont démunis les commissaires paritaires.

Aujourd'hui, tout agent ATLS qui souhaite muter doit quasiment faire du porte-à-porte auprès des établissements visés pour tenter de se faire accepter par la direction de l'établissement et de faire en sorte que son profil professionnel colle au poste à profil que tout emploi ATLS est aujourd'hui devenu..... Tout cela à condition que les bonnes informations lui soient données et qu'un agent contractuel ne soit pas protégé par la direction locale...

De plus, les demandes de mouvement faisant l'objet d'un avis « sous réserve » des CAP sont traitées en commission d'arbitrage (inter corps,) qui se déroulent sans aucune transparence en présence de la seule Administration , les représentant-e-s des personnels n'y étant pas conviés...

Le SNETAP-FSU, avec le SNUITAM-FSU, se bat contre ce système inique depuis sa mise en place, mais comme son opacité convient, il faut le dire, à un certain nombre d'organisations syndicales, il n'a été en mesure que d'infléchir un peu ces procédures. C'est pourquoi il est nécessaire de voir comment le rapport de forces intersyndical peut être construit afin que la bataille puisse être menée efficacement pour que la transparence soit faite sur la vacance des postes. Le SNETAP-FSU exige la parution d'une circulaire exhaustive sur la mobilité, pour le respect des ATLS souhaitant se positionner dans le cadre d'une mutation.

À cela s'ajoute la mise en place par le Service des Ressources Humaines de la procédure non réglementaire de gestion dite "règle des 3 ans" qui impose aux ATLS de rester 3 années au moins sur un poste. Le SNETAP-FSU, allié là encore au SNUITAM-FSU, ne cesse de se battre contre cette iniquité et le CHSM-CT s'est également emparé de cette question. Si les lignes ont en effet un peu bougé, il est impossible d'être satisfait-e-s de cette petite avancée. C'est dans ce contexte que le congrès exige que l'administration respecte le droit à muter librement des agents ATLS et cela au bout d'un an si elles/ils le souhaitent.

Les enseignants et CPE :

Si jusqu'ici les procédures de mutation des enseignant-e-s et des CPE sont claires, quelques difficultés se sont fait jour émanant de la DGER.

Le congrès du SNETAP-FSU dénonce les contraintes imposées par la DGER pour le mouvement 2014, notamment par le périmètre des postes ouverts au mouvement restreint à la formation initiale (alors que notre mandat demeure que les [CFA](#) et CFPPA relèvent du secteur public d'éducation : la formation continue et par apprentissage doit être pilotée au niveau national pour garantir l'égalité de traitement des usagers, des territoires et des personnels) et la transformation de certains postes de titulaires en poste d'ajustement pour soit-disant ne pas avoir à recourir à la mutation dans « l'intérêt du service ».

Le congrès affirme son attachement aux règles nationales publiées dans la note de service de décembre : priorité des titulaires sur les stagiaires, priorité des candidats du corps sur les postes du même corps (sauf pour [ESC](#), TIM et DOC)...

Dans ce cadre, pour prendre en compte les difficultés engendrées par la surdité du Ministère sur nos mandats et le dogme d'un service public limité à la formation initiale, ainsi que les conséquences désastreuses, notamment dans les DOM et les COM ainsi qu'en Corse, le congrès donne au Secrétariat Général, un mandat d'étude associant les militant-e-s des DOM-COM et de la Corse dans des conditions adaptées (dès après ce congrès) pour revoir le barème et étudier d'éventuelles bonifications. Lesquelles, tel le système existant à l'Education Nationale, permettraient la prise en compte du principe des Centres d'Intérêts Matériels et Moraux (CIMM) et ce faisant, élargiraient la possibilité à l'agent originaire d'un DROM, affecté et titularisé en métropole, de revenir dans son DROM, à l'agent en stage dans son DROM d'y être titularisé sur son poste, et enfin à celui qui est reçu à un concours interne ou de déprécarisation d'y être stagiarisé sur place.

La distance géographique ou l'alourdissement des conditions de travail et la perte de démocratie

La fusion des CFAA et CFPPA en centres départementaux et mieux encore en centres régionaux, et celle des

établissements tant dans le technique que dans le supérieur génère de grandes difficultés pour les personnels dans leurs conditions de travail et au-delà de vie.

La nécessité de travailler sur deux sites, voire plus, n'est pas sans incidence sur la fatigue et le stress au travail : le temps passé au volant d'un véhicule (Le plus souvent vu l'absence et/ou la non adaptation des transports en commun.) s'ajoute au temps normal de déplacement, n'est pas anodin en terme de risque et a un coût financier. Le risque d'un accident n'est absolument pas pris en considération par l'administration pour laquelle seule compte l' "efficience" des dotations.... et si le temps passé est parfois compensé par une heure hebdomadaire de décharge, cela ne correspond pas toujours à la réalité du temps effectif et surtout, cette heure de décharge est trop souvent refusée aux agents, et cela particulièrement dans les centres. Enfin, pour régler en sa faveur tout problème financier, l'administration a réécrit la fiche de Mayajur concernant les remboursements des frais de déplacement et aujourd'hui ils sont à la discrétion des DRAAF....! De ce fait la plus grande inégalité règne sur le territoire et entre les agents tant sur la réalité de la prise en charge, que sur la proportion de cette prise en charge, ou sur les procédures mises en place (parfois tellement lourdes que c'en est ubuesque...) pour y avoir droit,..... Le SNETAP-FSU réaffirme que les agents n'ont pas à payer pour travailler, qu'il est inacceptable que l'administration fasse des économies sur les agents et que le pouvoir d'achat, déjà fortement touché par la baisse des salaires, soit ainsi écorné.

La fusion des établissements, des écoles et des centres a aussi une autre conséquence également préjudiciable aux conditions de travail, même s'il s'agit de quelque chose de moins directement palpable, il s'agit de la perte de démocratie dans le fonctionnement des établissements ainsi créés. En ce qui concerne les [UFA](#), les choses sont simples : leur statut ne permet pas la représentativité des personnels...! Dans les autres cas de figure, on observe des situations de réelles (ou supposées) manque de reconnaissance, manque d'appartenance, manque de proximité, de connaissance, de participation à l'organisation, aux projets, de leur établissement re-dimensionné de la part des agents qui ne s'y retrouvent pas. De fait comme les différents conseils ne changent pas de périmètre quant à la représentativité, celle des personnels baisse forcément par rapport au nombre des agents de l'établissement.

Pour toutes ces raisons qui rendent difficile le travail de l'ensemble des personnels, directions comprises, et qui en même temps n'améliorent en aucune façon le service rendu aux usagers, le SNETAP-FSU rappelle son opposition à toutes ces fusions.

Le souci de l'action sociale pour notre communauté de travail

La tentation est grande et permanente pour tous les gouvernements de faire de l'Action Sociale, un instrument de gestion des ressources humaines, un complément de rémunération, un instrument d'amélioration des conditions de travail. Cela conduit à opposer deux champs, celui du professionnel et celui de l'extra-professionnel. Et tout le monde voit bien qu'il n'y aurait guère de raisons pour un employeur de financer ce qui n'est pas lié au professionnel. L'enjeu, pour lui, c'est la personne au service du travail alors que la position de la FSU, c'est le travail comme l'un des moyens d'expression de la vie des personnes et de renforcement de la vie en société.

Dans le contexte actuel du gel du point de l'indice et de la dégradation de la situation économique et des conditions de vie des agents et de leur famille, une action sociale « juste, équitable et réellement solidaire » est plus que jamais nécessaire. Pourtant, la baisse des crédits inscrite en loi de finances pour l'action sociale interministérielle ne permet pas de maintenir les prestations existantes, et encore moins de les faire évoluer. Les actions ministérielles ne pallieront pas cette baisse. Le SNETAP-FSU a pour mandat que l'objectif de l'Action Sociale soit celui de « restaurer l'équité d'accès aux prestations pour l'ensemble des agents de l'État quel que soit leur statut et quel que soit leur employeur ».

À cet égard, il est indispensable de prouver au quotidien que le SNETAP FSU ne s'est pas trompé en créant ensemble en 1985 une association nationale, l'[ASMA](#), pour gérer de manière originale une partie significative de ces prestations dans les domaines social, culturel, sportif et de loisirs au bénéfice de toute la communauté de travail, pour les agents en activité comme en retraite et pour leurs ayants droit. Le SNETAP-FSU a défendu et obtenu que les ex [TOS](#) soient considérés comme membres à part entière de la communauté de travail, et donc comme bénéficiaires et électeurs pour le renouvellement des conseils d'administration de l'ASMA.

Le SNETAP-FSU réaffirme son fort attachement à la définition actuelle de l'AS et de ce qui fait sa spécificité dans la Fonction Publique, il revendique le fait que l'AS doit être distincte des autres politiques sociales (handicap, conditions de travail, ...), et qu'elle doit être distincte de la rémunération (versement indépendant du grade et de l'emploi, référence au Quotient Familial). Il rappelle son attachement fort aux dispositifs collectifs, même s'il faut aussi agir par des prestations individuelles, les deux n'étant pas incompatibles. Il est également nécessaire d'étendre le bénéfice de l'AS à tous les agents de l'État : actif-ve-s ou pensionné-e-s, titulaires ou non, affecté-e-s en métropole ou ultramarin-e-s, rémunéré-e-s ou non sur le budget de l'État.

À ce sujet, le SNETAP-FSU s'élève contre l'iniquité du SFT (Supplément Familial de Traitement). En effet, il est composé d'une part fixe et d'une part variable, laquelle est proportionnelle au traitement brut de l'agent ; ce qui veut dire que plus la rémunération est élevée, plus cette part l'est aussi (dans le cadre certes de montants plancher et plafond). Pour le SNETAP-FSU, le SFT ne doit pas être un outil qui accentue la différence des moyens financiers entre les familles et doit être le même pour tous.

Pour le SNETAP-FSU, l'Action Sociale répondra d'autant mieux aux besoins des personnels qu'elle sera conduite non seulement pour eux mais aussi par eux et donc par nous au SNETAP-FSU.

Pour une retraite digne

Le SNETAP-FSU continuera à mobiliser contre la casse du système des retraites et à se battre pour ses mandats.

Aujourd'hui la dégradation des retraites touche particulièrement les femmes qui payent à la vieillesse des choix de vie en partie imposés par la réalité de notre société. On ne peut pas ne pas remarquer que moins le travail est intéressant, moins il est payé, plus les femmes choisissent d'interrompre leur vie professionnelle. Ce sont donc en plus les plus pauvres qui le seront encore plus l'âge venu et cela n'épargne pas les agents publics.

Les pensions sont aujourd'hui diminuées par l'instauration d'un prélèvement (CASA) de 0,3% sur les retraites assujetties à la CSG et par le report de la revalorisation annuelle éventuelle du 1er avril au 1er octobre : le montant des pensions de retraite devient ainsi une variable d'ajustement pour le gouvernement dans l'élaboration de son budget !

Le SNETAP-FSU s'élève contre l'affirmation de la Cour des Comptes, relayée par les médias, qui tend à faire passer les retraités pour des privilégiés alors qu'un grand nombre d'entre eux (900 000) vivent sous le seuil de pauvreté.

Pour une égalité des chances des femmes et des hommes dans leur vie professionnelle

Le SNETAP-FSU ne peut accepter le manque manifeste de volonté dont fait preuve la DGER dans la mise en ½uvre de la loi sur l'égalité professionnelle F/H : refus d'en faire un axe dans le projet stratégique de l'enseignement agricole, retard à participer aux groupes de travail organisés par le service des ressources humaines pour la mise en ½uvre de la loi, négligence dans le suivi des dispositions réglementaires...

Le SNETAP-FSU, allié au SNUITAM-FSU, est très vigilant à ce que le service des ressources humaines du Ministère de l'Agriculture se mette, dans ses décisions concernant les carrières des agents, en adéquation avec les directives inscrites dans la loi. Celles-ci en effet correspondent aux revendications que nos organisations ont toujours portées contre par exemple l'obligation dans de nombreux cas d'avancement de muter géographiquement sans prise en compte de la situation familiale tant des femmes que des hommes...