

**Lutter contre les discriminations en raison de
l'activité syndicale au travail :
Défense individuelle, lutte collective !**



« Il est interdit à l'employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en matière notamment de recrutement, de conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesures de discipline et de rupture du contrat de travail. Un accord détermine les mesures à mettre en œuvre pour concilier la vie personnelle, la vie professionnelle et les fonctions syndicales et électives, en veillant à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes. Cet accord prend en compte l'expérience acquise, dans le cadre de l'exercice de mandats, par les représentants du personnel désignés ou élus dans leur évolution professionnelle. » (Code du travail L 2141-5).

« Un fort investissement dans une activité syndicale visible (adhésion de longue durée, grèves, distribution de tracts, exercice d'un mandat syndical, participation à des négociations...) accroît significativement le risque de déclarer une expérience de discrimination (...). L'engagement syndical en France représente aujourd'hui un risque professionnel significatif, qui n'est pas ignoré de la population active et encore moins des principales et principaux intéressés » (Défenseur Des Droits, baromètre de la perception des discriminations dans l'emploi, septembre 2019).

Discrimination syndicale, harcèlement discriminatoire pour raison syndicale, blocage de la carrière, départ, inspection « manière de servir », perte de mission(s), déstabilisation, dénigrement, acharnement, remise en cause de la légitimité professionnelle, rendez-vous de carrière saboté, dégradation des conditions de travail rendant insupportable le quotidien professionnel de certain.es représentant.es des personnels -syndiqué.es ou non - sont des réalités de terrain, même si elles sont difficilement quantifiables !

Partage-t-on un tel diagnostic ? Faut-il essayer d'objectiver la situation ou se limiter à un « ressenti » se basant sur quelques repères ?

Si le diagnostic de discrimination dont est victime un.e représentant.e des personnels peut être difficile à poser individuellement et collectivement, force est de constater d'une part que le ressenti de discrimination syndicale est fort dans l'enseignement agricole public comme le montre le baromètre social mis en place depuis 2017 (23 % des agents des EPL se disent victimes de discrimination en raison de leur activité syndicale contre 13 % dans la FP) et d'autre part que la discrimination motivée par des raisons de nature syndicale constitue l'une des premières causes de la saisine de cellule de signalement des situations de discrimination et de harcèlement mise en place par le ministère de l'Agriculture depuis 2018 (sexe, handicap/santé et appartenance syndicale sont les trois premiers motifs de saisine).

Depuis des années, le Snetap-FSU accompagne des représentant.es des personnels dans leurs démarches pour dénoncer ces faits, les faire reconnaître et le cas échéant obtenir réparation. Ces démarches individuelles d'accompagnement ne sont manifestement plus aujourd'hui suffisantes au regard de la persistance de telles pratiques dans nos établissements et à un moment où le développement du Néo-management public, le renforcement des autorités de proximité, la place croissante des appréciations « du mérite » présumé prennent de l'ampleur dans le cadre de la Loi de Transformation de la Fonction Publique de 2019...

Si oui, quel doit être le positionnement de notre organisation sur ce sujet ? Cela doit-il devenir un sujet à part entière ou secondaire par rapport aux mandats plus généraux de défense de tous les personnels ?

Si oui, le Snetap-FSU doit-il se donner les moyens et le temps nécessaire pour combattre cette situation et la prévenir par tous les moyens à sa disposition ? Ou bien, doit-il se limiter à un accompagnement « ponctuellement » des adhérent.es dans leurs démarches ?

Met-il en place un plan d'action pour repérer, lutter contre ces discriminations, les prévenir ?

Quel doit être le rôle de l'employeur ?

Si oui, dans un tel plan d'action, ne conviendrait-il pas de mettre en place un « volet » concernant la valorisation de l'expérience syndicale ? Un tel volet est-il compatible avec l'engagement militant ? Notre organisation doit-elle se battre pour permettre une valorisation de l'expérience syndicale ? Si oui, comment valoriser et quels leviers actionner par le Snetap-FSU pour cela ?

En 2014, alors que la loi de refondation de l'école venait de fixer « *l'objectif de faire entrer l'école dans l'ère du numérique* », le Congrès national du Snetap-FSU, réuni à Arras, avait travaillé sur les questions du numérique et de l'informatique et voté un premier mandat sur le sujet – <https://www.snetap-fsu.fr/Congres-Arras-2014-Motion,3033.html>.

Ce mandat couvrait un spectre très large et posait les bases de nos positions sur ces questions. Il prévoyait notamment la création d'un service public du numérique éducatif, mandat que nous avons à nouveau porté lors du dernier Congrès de la FSU à Clermont-Ferrand et qui fait à l'objet actuellement d'un mandat d'étude au sein de la fédération.

De fait, la place du numérique ne cesse de progresser à tous les niveaux de la société et en particulier dans le domaine éducatif en donnant la part belle aux acteurs privés du numérique. La première période de confinement, liée à la crise de la Covid 19, au mois de mars 2020 a été un accélérateur du développement du numérique dans le domaine de l'éducation. La période particulière de semi-confinement que nous connaissons depuis exige une adaptation et une réactivité des personnels et des élèves pour lesquelles les outils numériques ont pu et peuvent être utiles. Mais cette adaptation est passée par la mise en œuvre « sauvage » du télé-enseignement qui est sans doute l'évolution majeure des mois passés et qui représente peut être aussi le danger majeur. Une nouvelle dimension et une accélération que personne n'avait anticipée. Cette accélération de la numérisation de l'école a pourtant pris de nombreuses formes : PIX, Open-badge, formation à distance des personnels, livres numériques, ENT...

Mais à l'écoute d'un certain nombre d'élus.es et de professionnel.les de l'informatique et du numérique on comprend très vite que cela représente pour eux une aubaine pour des projets de marchandisation et la privatisation de l'école par le numérique.

En cela les États Généraux du Numérique lancés dès le début du confinement par Jean- Michel BLANQUER, puis le Grenelle de l'Education, ont montré la véritable stratégie du Gouvernement sur le sujet. Le numérique n'est pas pensé comme un outil pour le système éducatif mais un système à lui seul qui doit servir de levier à la transformation de notre école, voire de nos métiers.

Si le Snetap-FSU est mandaté sur les questions du numérique et de l'informatique depuis le Congrès d'Arras, les évolutions que nous avons pu observer (<https://www.snetap-fsu.fr/Numerique-le-Snetap-FSU-enquete.html>) et subir depuis cette date exigent que nous reposions un nombre de questions importantes, afin de compléter notre mandat sur le numérique éducatif :

1- quelle place d'un service public du numérique éducatif ?

11 – quels outils ?

12 – quel.les acteur.rices ?

13 – quel.les gestionnaires de ces outils ?

14 - quels moyens pour le numérique ?

2 - quelle évolution de nos métiers et de notre travail ?

21 - quel apprentissage pour les élèves, étudiant.es, apprenti.es et stagiaires ?

22 - quelle place pour le télé enseignement ?

23 - quelle éducation aux médias / réseaux sociaux dans l'ère du numérique ?

3 - quelle évolution éventuelle de nos statuts ?

4 - quelle formation des personnels et dans quelles conditions ?

DIPLÔMES : QUEL RÔLE ? QUELLE LE PLACE ? QUELLE FORME ?

Ces dernières années, le Snetap-FSU est régulièrement intervenu et a lutté contre la remise en cause de la valeur des diplômes, que ce soit pour la voie générale, technologique ou professionnelle. Ainsi avons-nous encore récemment du batailler contre les réformes des BTSA ou celle du Baccalauréat qui en modifiant la structure de ces diplômes remettent en cause leur valeur nationale.

Ces contre-réformes qui pourraient apparaître comme des réformes ponctuelles, des mises à jour du contenu des formations et liées à des politiques gouvernementales d'opportunité doivent en réalité être regardées comme des réformes structurelles de fond conduites par les gouvernements et majorités successives depuis près de 40 ans à l'échelle nationale comme européenne. Il y a notamment à l'œuvre une évolution allant vers une perte de la fonction régaliennne de l'État sur la formation professionnelle. Avec le développement de la formation tout au long de la vie, c'est l'individualisation des parcours de formation et la relation salariale basée sur une négociation entre la/le salarié.e et l'employeur.euse qui sont engagées.

En cela la loi Pénicaud du 5 septembre 2018 « Liberté de choisir son avenir professionnelle » et la réforme Blanquer du lycée et du baccalauréat concourent de façon très puissante à la poursuite du démantèlement des diplômes.

Concernant la voie générale et technologique, le baccalauréat est caricaturé comme une institution napoléonienne obsolète qui n'a plus sa place dans le monde moderne. Les gouvernements successifs tentent donc de remettre en cause son intérêt comme premier grade universitaire.

Au prétexte de permettre une plus grande diversité de parcours, la réforme Blanquer avec la disparition des « séries » oblige les élèves à construire leur propre parcours et participe du dogme de cette individualisation des parcours, remettant pour partie en cause le groupe classe.

Elle renvoie également au niveau local l'organisation et la délivrance du diplôme en mettant en œuvre, notamment, une évaluation par contrôle continu. En adossant l'examen à Parcoursup, elle met en place un calendrier des épreuves intenable.

Concernant la voie professionnelle, la loi Pénicaud poursuit ce même objectif. Mais elle porte en elle d'autres éléments plus graves encore livrant toute la formation aux seules branches professionnelles, en la retirant peu à peu des compétences de l'éducation nationale et en la privatisant et la plongeant dans un monde concurrentiel – les MFR ne s'y étant pas trompées.

En parallèle la mise en place de l'approche capacitaire modifie fondamentalement la délivrance des diplômes et la conduite de l'évaluation en générale.

Peu à peu les diplômes perdent leur valeur, leur reconnaissance et cette modification du système de certifications renvoie à chaque individu la responsabilité de la construction de son parcours à la fois de formation et professionnel.

Avec la loi du 5 septembre 2018, il y a maintenant une accélération et un danger réel de disparition du diplôme, contre de simples certifications voire d'attestations comme nous le vivons avec le remplacement du BEPA – avec ce que cela signifie pour les futur.es salarié.es.

Il est urgent de se poser la question des moyens de lutte contre ces réformes iniques.

1 - qu'est ce qu'une formation tout au long de la vie ?

2 - quelles certifications ?

3 - quelle place du diplôme ?

4 - quelles modes d'évaluation ?

4.1 - évaluations formative, sommative, certificative ?

4.2 - savoirs, compétences, capacités ?

5 - quelle différence entre formation initiale et formation professionnelle continue ?

Dé-précarisation, le serpent de mer !

La dé-précarisation a toujours été une priorité au SNETAP-FSU, sachant qu'en dépit des nombreuses actions engagées (mobilisations, courriers,...), la précarité ne cesse d'exister, de se reconstituer au sein de notre ministère dans nos lycées mais également dans les établissements du Supérieur, comme au ministère de la transition écologique pour les agents des Lycées Maritimes. Cette précarité concerne l'ensemble des personnels (enseignant.es, CPE, formateurs.trices, ATLS, TFR, ACB,...) Sujet donc récurrent et majeur lors des congrès régionaux et nationaux de notre organisation et qui au regard de la loi dite de Transformation de la Fonction Publique prend une acuité toute particulière.

◆ Le SNETAP condamne la pérennisation des situations de contractuels aujourd'hui cédés au bout de 6 ans (*La loi n° 2012-347 du 12 mars 2012*), et pouvant être maintenu sur le poste qu'il occupe. Situation donnant l'impression d'une certaine stabilité dans l'emploi mais n'étant qu'un leurre car à tout moment la quotité du temps de travail affecté à ce poste peut être modifiée. Le poste peut également être fléché « sortant concours » voire même supprimé.

Comment pouvons nous sécuriser ces contractuel.les si ce n'est en exigeant la mise en œuvre d'un plan permettant à tous l'accès au statut de fonctionnaire ?

Le SNETAP-FSU, dans sa défense la Fonction publique statutaire et de carrière, et de son exigence que toutes les missions de service public, stables et pérennes soient assurées par des fonctionnaires,

■ **doit-il, dans son périmètre ministériel et au sein de sa fédération revendiquer un plan négocié de titularisation rapide, à l'instar du plan Le Pors de 1983, pour tous les agents non titulaires occupant des emplois civils permanents ?**

■ **doit-il exiger l'intégration par liste d'aptitude pour tous les agents pouvant se prévaloir de 6 années de service public ?**

■ **doit-il demander l'ouverture de concours (externes, internes, 3° voie ...) à hauteur des besoins du service public d'enseignement agricole, dans toutes ses composantes (enseignement technique, enseignement supérieur, formation professionnelle) et pour toutes les catégories de personnel (enseignants, personnels d'éducation, administratifs, TFR, ...) avec l'utilisation, conformément à l'esprit de la loi du 3 janvier 2001, des listes complémentaires à tous les concours, enseignants, ATLS, TFR, qu'ils soient réservés, internes, externes ou de troisième voie ainsi que la création des postes budgétaires correspondants ?**

◆ Depuis la loi du 11 février 2005, pour l'égalité des droits et des chances, le nombre d'élèves et d'étudiant·es en situation de handicap scolarisé·es dans l'enseignement agricole a largement augmenté entraînant de fait l'augmentation des besoins en personnel d'encadrement.

Les AESH (accompagnants des élèves en situation de handicap)

Textes : Décret n° 2018-666 du 27 juillet 2018 modifiant le décret n° 2014-724 du 27 juin 2014 relatif aux conditions de recrutement et d'emploi et Circulaire n° 2019-090 du 5 juin 2019 : Cadre de gestion des personnels exerçant des missions d'accompagnement d'élèves en situation de handicap (AESH)

■ Le SNETAP-FSU en lien avec sa fédération la FSU ne doit-il pas **revendiquer la création d'un corps d'AESH de catégorie B** à l'Education Nationale comme au Ministère de l'Agriculture, avec la création d'un diplôme sanctionnant une formation ?

■ **Revendiquer des temps pleins** qui permettraient de reconnaître ce métier devenu indispensable auprès des élèves, de leurs familles et des équipes éducatives au sens large. (

■ **Exiger une rémunération en lien avec l'ancienneté et revalorisée.**

Égalité professionnelle : une utopie ?

Dans le cadre de la validation d'un label diversité et égalité professionnelle, le Ministère de l'Agriculture a mis en place un groupe de travail afin d'atteindre les objectifs demandés – <https://agriculture.gouv.fr/une-grande-cause-et-un-grand-engagement-legalite-et-la-diversite>.

L'objectif de résultat en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes **ne peut s'appuyer seulement sur des mesures correctives** en termes de déroulement des carrières mais doit aussi s'attaquer aux causes des inégalités. Et c'est là que les actes peinent à suivre...

Le SNETAP-FSU doit s'interroger sur **l'augmentation des temps partiels** consentis ou non, sur l'impact de ces temps partiel sur l'évolution de carrière, sur l'exercice de missions (de correspondants ou de référents locaux, de PP, de coordo,...), sur l'avancement, sur les conséquences du congé parental sur la rémunération...

Plusieurs statistiques doivent interroger notre organisation (la représentativité des femmes dans les fonctions d'adjoint-e administratif-ve, la masculinisation des personnels de direction, d'inspection...).

Est-il nécessaire d'affiner, de compléter l'étude sur les discriminations professionnelles dans tous les corps d'agents de l'EAP dont sont victimes les femmes ?

- **Cette question doit-elle être une priorité portée pleinement par les représentants SNETAP-FSU dans toutes les instances ?**
- **De quelles façons, le SNETAP-FSU peut-il porter cette revendication ? Sensibiliser, former, exiger des quotas,...** ?

Le quinquennat Macron va donner lieu à une nouvelle vague de décentralisation et déconcentration qui commence par la mise en place de **Secrétariat Généraux Communs** (décret n° 2020-99 du 07 février 20 et un arrêté paru au JO du 22 octobre 2020). Cette mesure prévoit une nouvelle organisation des services déconcentrés des ministères dont le but est de renforcer l'administration régionale. Les rôles et attributions des recteur.rices à l'EN et des DRAAF pour l'EA seront par conséquent renforcées, des services seront fusionnés et des programmes budgétaires regroupés. Quelles conséquences pour les services des SRFD, sachant que leurs moyens humains et financiers sont eux constante en dégradation ?

Parallèlement, **le projet de loi 4 D** « décentralisation, déconcentration, différenciation, décomplexification » (le D de décomplexification a été rajouté par le 1^{er} ministre Castex) qui va être soumis en février au Conseil des Ministres puis au Sénat introduit la notion de « compétences à la carte » avec en clé de voûte la différenciation c'est à dire « du sur mesure » pour les territoires qui pourront expérimenter dans les domaines du social, de la santé des transports, de l'éducation, de l'énergie..... avec un pouvoir réglementaire local.

Concernant les premières mesures annoncées de cette loi, c'est l'idée d'un guichet unique en matière de santé en direction des jeunes et pour ce faire, il est prévu de décentraliser le service de médecine scolaire. Il deviendrait départemental pour créer un service de la santé de l'enfant tout au long de sa minorité.

Concrètement cela signifie que les infirmier.es et médecins scolaires deviendraient agent.es territoriaux.ales. Quelle position du SNETAP FSU par rapport à ce transfert ?

Autre mesure qui suscite des questions , les gestionnaires des établissements seraient sous l'autorité des départements et régions. Qu'est ce que cela implique ?

Au sein du ministère de l'agriculture, que dire du **renforcement des compétences des DRAAF** dans la **définition de la carte scolaire** pour les formations dites à enjeux particuliers (formations supérieures, exemple BTS, et autres filières spécialisées comme les formations canin-félin), certes à titre expérimental pour l'année en cours mais avec une volonté tue de faire perdurer cette compétence décentralisée.

Quelles conséquences pour l'enseignement agricole public face à la concurrence forte des MFR qui se positionnent déjà fortement sur les BTS ? Quelles limites aux lobbys locaux et régionaux en tout genre ? Quel rôle pour les élu.es dans les instances pendant cette période expérimentale ?

Au niveau local, les **chef.fes d'établissements** ont de plus en plus **d'autonomie** et se voient attribuer de plus en plus d' enveloppes horaires non fléchées (avec les risques de sous service induit, d'heures supplémentaires « distribuées »), elles.ils ont depuis peu la possibilité de recruter des contractuel.les avec des contrats de projet.

Quel avenir pour les services publics et pour le service public d'enseignement et de formation ?

Compte tenu de la crise sanitaire et de sa gestion qui a montré de nombreuses failles, que serait la gestion d'une crise de cette ampleur dans le cas d'un renforcement de l'autonomie des régions, des départements voir des chef.fes d'établissements ?

Depuis longtemps le SNETAP FSU milite aux côtés des collectifs, syndicats et organisations paysannes pour un autre modèle agricole plus respectueux de l'environnement, garantissant l'accès à des produits de qualité et à des prix rémunérateurs pour les paysan.nes. La crise sanitaire et le premier confinement ont montré l'intérêt de la population pour la consommation de produits alimentaires distribués en circuits courts.

Toutefois, force est de constater qu'il n'est pas aisé de défendre l'agriculture paysanne, ses coûts assumés et les prix qui en découlent face à la problématique de l'inégalité économique et sociale. Même si les relocalisations, les commercialisations dans le cadre d'AMAP par exemple, ou les ventes à la ferme ont contribué à modifier les comportements d'achats et d'alimentation, les expériences montrent la sous-représentation des catégories à faibles revenus sans parler des plus précaires. C'est sur la base de ces constats qu'est née l'idée d'une garantie du droit à se nourrir reposant sur le même principe que celui du droit à se soigner introduit dans le régime général de la Sécurité Sociale. C'est créer une nouvelle branche « alimentation » qui concernerait à la fois la production, la transformation et la consommation avec un objectif pour la population « se nourrir bien ».

Le projet de Sécurité Sociale Alimentaire (SSA) a été pensé et travaillé par plusieurs collectifs et syndicats: Ingénieurs sans Frontières, Agrista (agriculture et souveraineté alimentaire), les Civam, la Confédération Paysanne, Réseau Salariat entre autres. C'est à l'issue des Assises de l'alimentation organisées par la Confédération paysanne en 2017 que plusieurs aspects notamment apparaissent nécessaires pour changer les modèles agricoles et l'accès à l'alimentation :

- permettre à tous et toutes de choisir une alimentation de qualité
- lutter contre la précarité alimentaire et élaborer démocratiquement la demande alimentaire.

Ainsi l'idée de se doter d'institutions à même d'appliquer le droit à l'alimentation sur le modèle de celles qui ont donné naissance au droit à la santé en 1946 a vu le jour. L'alimentation devient alors un bien commun. La SSA offrirait à tout le monde des moyens d'accès à une alimentation de qualité choisie, comme la carte Vitale permet l'accès aux soins. Elle permettrait aussi de maintenir et relocaliser notre agriculture avec des prix rémunérateurs pour les producteur.trices qui feraient le choix d'être conventionné.es.

Le fonctionnement tel qu'il est pensé actuellement est que chaque individu ait une carte Vitale Alimentaire avec un crédit à définir, mais pensé autour de 150 euros minimum et dans un premier temps (c'est la somme cible dans les milieux de l'aide alimentaire pour couvrir les besoins mais pas encore suffisante pour une alimentation de qualité). Cette somme permettrait l'achat de produits transformés ou d'accéder à la restauration collective publique.

La question de l'abondement de la caisse n'est pas arrêtée mais plusieurs pistes sont envisageables :

- une cotisation progressive par tous et toutes les salarié.es.
- sur les profits des entreprises
- autres sources à envisager.

Cette sécurité sociale alimentaire est pensée comme étant un levier pour une transformation du système de l'alimentation vers une démocratie alimentaire, un levier contre la précarité alimentaire accentuée par la crise sanitaire.

Quelle est la position du SNETAP par rapport à ce projet de Sécurité Sociale et Alimentaire ? Quelles sont les pistes envisageables pour l'abondement de la caisse ? Quelle gestion des caisses : des caisses locales, démocratiques qui décident des produits accessibles? Quelle place pour le SNETAP FSU dans le collectif national ?

Concernant les rôle et place de l'enseignement agricole public et des EPLEFPA, on peut envisager plusieurs pistes pour que l'EAP et les EPL soient partie prenante de cette SSA. Tout d'abord, les EPLEFPA doivent prendre une place plus importante dans les différents PAT (Projets Alimentaires Territoriaux) menés sur les territoires avec les DRAAF. De plus, le conventionnement des exploitations agricoles et des ateliers technologiques avec des critères de qualité et de proximité permettrait à chaque EPL d'être au service de ce bien commun.

Comment faire valoir la place des EPLEFPA dans la dynamique d'élaboration de PAT et en tant qu'acteur ? Quels rôles des instances locales et régionales (projet établissement, PREA et PREAP, CTREA ...) ?

Est ce que le conventionnement des exploitations et ateliers technologiques pour entrer dans la SSA serait une opportunité pour les EPL et pour la population ?

Comment faire valoir l'intérêt du conventionnement des restaurations scolaires, intérêt pour l'éducation au goût, le développement et la santé des jeunes ?