

Secteur Corporatif
La dé-précarisation de A à H :
Des agents contractuels aux personnels en charge de la gestion du handicap.

5 L'administration depuis la loi dite Le Pors n°83-634 du 13 juillet 1983 et les concours Perben (1996),
puis Sapin (2001), n'a jamais eu de réelle volonté à titulariser les agent.es contractuel.les. Pire, le dernier
épisode du balbutiement de sécurisation de l'emploi en 2012 avec la loi Sauvadet n° 2012-347 du 12
mars 2012 n'a au final débouché que sur une progression de la précarité, qui n'a eu de cesse de se
reconstituer voire de s'accroître au sein de notre ministère dans nos lycées, mais également dans les
10 établissements du Supérieur, comme au ministère de la transition écologique pour les agent.es des
Lycées Maritimes. Cette précarité concerne l'ensemble des personnels de catégorie A, B ou C, et à cela
s'ajoute la précarité salariale, avec la non prise en compte des années d'ancienneté pour les ACEN et de
trop nombreuses rémunérations au SMIC, voire en dessous...

Cette montée de la précarité dans la Fonction publique a accompagné le développement de la mission
d'inclusion avec l'arrivée de nouveaux précaires depuis la loi du 11 février 2005, pour l'égalité des droits
15 et des chances, avec l'augmentation des besoins en personnel d'encadrement, les AESH,
travailleur.euse.s pauvres, ultra-précaires – statut d'accompagnant des élèves en situation de handicap,
(cf. textes de référence : *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 d'emploi des accompagnants des élèves en
situation de handicap et Circulaire n° 2019-090 du 5 juin 2019 fixant le cadre de gestion des AESH*). Et
20 l'engagement d'un contrat de 3 ans renouvelable qui a été octroyé récemment par la loi du 26 juillet
2019 pour une École de la confiance, n'a que très peu amélioré la situation de ces agents. Le SNETAP-
FSU au côté de sa fédération, la FSU, milite pour la création d'un véritable corps de fonctionnaire de
catégorie B avec une rémunération et des perspectives de carrière dignes de ce nom. La revendication
d'un corps de fonctionnaire se justifie pleinement pour ces personnels qui doivent adapter leur
25 accompagnement en tenant compte du handicap de l'élève et des référentiels de l'examen présenté. Ces
collègues assurent, au côté des enseignant.es, le bon fonctionnement du service public d'éducation que
ce soit dans l'accompagnement des jeunes en situation de handicap, ou encore des fonctions éducatives
dans les établissements. Il est urgent d'obtenir une revalorisation salariale décente leur permettant de
vivre de leur travail.

30 La dé-précarisation a toujours été une priorité au SNETAP-FSU et a fait l'objet de nombreux mandats
et de nombreuses actions engagées (mobilisations, courriers...). L'élection présidentielle de 2022 doit
devenir une opportunité à exploiter pour le SNETAP-FSU avec l'interpellation des politiques sur la mise
en place d'un véritable plan de titularisation pour toutes et tous qui mette fin définitivement à la
35 précarité qui affecte plus particulièrement les établissements agricoles et maritimes depuis des
décennies.

Afin de résorber et limiter la précarité au sein du MAA, le SNETAP-FSU s'engage à conduire des actions sur 2 axes liés à la dé-précarisation.

40 **Axe 1 : Modalités d'accès au statut de fonctionnaire pour les agent.es contractuel.les :**

Action 1 : Ouverture d'un nombre de postes au moins égal à celui des agents à dé-précariser quelque
soit le support actuel de leur rémunération (ministère, EPL, lycée maritime, établissement
d'enseignement supérieur, conseils régionaux...) en tenant compte des situations particulières liées à
l'insularité et aux territoires ultra-marins.

45 **Action 2 :** Résorber massivement la précarité et mettre un frein à son expansion en validant les
compétences acquises en titularisant par la voie de concours réservés, d'examens professionnels et de
RAEP.

50 **Action 3** : Que chaque année, dans tous les corps et toutes les options, soient organisés des concours externes et internes permettant le renouvellement ordinaire. Exiger de l'administration l'ouverture de concours dès que les besoins sont existants, et l'inciter à communiquer sur l'ensemble des concours interministériels (ex : infirmier.es).

Action 4 : Demander la mise en place d'un plan d'accompagnement à la titularisation des personnels avec un renforcement du droit à la formation (aménagement du temps de travail, mise en place de stages...). Imposer la mise en place de contrats de trois ans pour les AED pour stabiliser les équipes.

55 **Action 5** : Réaffirmer notre mandat sur la création d'un ministère unique de l'éducation et engager une mutualisation en organisant des concours communs notamment pour les disciplines qui manquent de représentativité dans les EPLFEPA (l'italien, l'allemand,...).

60 **Action 6** : Exiger de l'administration la mise en place d'un réel plan de revalorisation salariale à tous les échelons - contractuels, titulaires -, avec la prise en compte de l'ancienneté quelque soit la carrière antérieure réalisée tout en veillant à ne pas créer une rupture d'égalité entre les nouvelles.aux promu.es et les fonctionnaires en poste. Pour les catégories C, exiger qu'un plan de requalification soit engagé afin d'intégrer ces personnels en catégorie B. Exiger la poursuite du transfert primes/points établi par le dispositif PPCR.

65 **Action 7** : Agir par tous les moyens d'action sur les Politiques en vue de la prochaine élection présidentielle pour obtenir l'engagement d'un vaste plan de dé-précarisation et de revalorisation salariale.

Axe 2 : Un statut de fonctionnaire pour les AESH

70 **Action 8** : Poursuivre les actions en lien avec la fédération (FSU) pour obtenir conjointement la création d'un statut de fonctionnaire pour les AESH et engager toutes les démarches afin que ces personnels obtiennent un statut de fonctionnaire de catégorie B correspondant aux responsabilités qui sont les leurs aux côtés des jeunes en situation de handicap. En faire des professionnels de l'insertion scolaire en les affectant sur un établissement pour la prise en charge globale des jeunes en situation de handicap.

75 **Action 9** : Revendiquer des temps pleins permettant de reconnaître ce métier devenu indispensable auprès des élèves, de leurs familles et des équipes éducatives au sens large. Favoriser le cas échéant une mutualisation avec les établissements de l'EN en proposant la mise place d'un temps partagé (complément de service dans un autre établissement de proximité, avec décharge horaire, qu'il dépende du ministère de l'agriculture comme de l'EN).

Action 10 : Exiger pour toutes et tous une rémunération en lien avec l'ancienneté, l'expérience, le diplôme et une revalorisation indiciaire.

80 **Action 11** : Dans l'attente de la création d'un corps de fonctionnaire pour les AESH, le SNETAP-FSU s'engage à agir dans toutes les régions afin de faire respecter une grille indiciaire commune, sur une base réglementaire nationale.

Secteur Corporatif
Horizon 2022 – vers une égalité professionnelle de droit -

85 La Charte pour la promotion de l'égalité et la lutte contre les discriminations dans la fonction publique, signée le 17 décembre 2013 par la ministre de la Fonction publique avec le Défenseur des droits, réaffirme la détermination des employeurs publics à rendre effectifs les principes républicains d'égalité, de non-discrimination, d'impartialité et de neutralité portés par la Constitution française, ainsi que par les normes européennes et internationales. Depuis 2018, le ministère de l'agriculture s'est engagé dans la double labellisation égalité et diversité. Mais nous faisons le dur constat que l'égalité réelle n'est pas encore acquise malgré une féminisation réelle de certaines fonctions, et tout particulièrement sur des postes à responsabilités. Le SNETAP a su faire de la parité un objectif majeur de son organisation. Parité tout particulièrement visible au plus haut de ses instances. Il se doit maintenant de faire de l'égalité professionnelle une priorité.

95 Trop d'inégalités persistent et on ne peut les ignorer. Aujourd'hui encore malgré la loi n° 2006-340 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes ou bien encore la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 qui prône l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, nous sommes encore loin du compte. Les femmes continuent d'être moins bien rémunérées que les hommes et les écarts de rémunération se maintiennent en moyenne autour de 10 %. Près d'un tiers des femmes travaillent à temps partiel contre 8,4 % des hommes, et elles sont plus souvent en temps partiel subi. L'évolution de notre société doit également nous faire réfléchir à une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle. La féminisation de certaines fonctions et l'implication des femmes dans des postes à responsabilités doivent nous permettre de réfléchir sur une amélioration des conditions de travail avec des horaires aménagés... La diversité du noyau familial (famille monoparentale, garde alternée, absence professionnelle prolongée d'un.e conjoint.e, parent.s âgé.s à charge, ...) doit aussi nous interroger.

100 Le SNETAP-FSU doit être source de propositions afin de gommer ces inégalités persistantes et de permettre à toutes et tous de s'épanouir pleinement dans sa vie professionnelle comme personnelle.

Pour cela le SNETAP-FSU s'engage dans un plan d'actions comprenant :

Action 1 : Engager l'administration à tenir compte de la féminisation des emplois et à prendre en considération les contraintes familiales tout particulièrement au moment de la mobilité des personnels titulaires comme contractuels, des affectations lauréat.es concours, convocations aux examens annuels,...

Action 2 : Engager l'administration à lutter activement contre le différentiel salarial entre les hommes et les femmes notamment pour les métiers fortement féminisés dont les statuts et les salaires ne sont pas reconnus à la hauteur de ceux des hommes.

115 **Action 3 :** Poursuivre la formation continue pour toutes les catégories de personnel au ministère de l'agriculture pour la mise en place du Plan de formation Labels « égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » et « diversité » 2020-2023. Le SNETAP-FSU restera vigilant sur le respect de ces labels et interpellera autant que nécessaire l'administration en cas de dérive.

Action 4 : Engager un travail de fond pour permettre aux femmes de postuler sans autocensure et sans devoir justifier, plus que de mesure, de leurs compétences à des missions et fonctions à responsabilités.

120 **Action 5 :** Engager l'administration à promouvoir une nouvelle organisation du temps de travail en privilégiant les aménagements d'horaires quelques soient les responsabilités professionnelles.

Action 6 : Lutter contre toute forme de discrimination et de violences sexistes au sein de nos établissements. Rester vigilant.e en cas de dérive en dénonçant, en soutenant et en accompagnant les personnels.