

MOTION CORPORATIVE

Introduction : Fier.es d'être fonctionnaires !

Une telle motion corporative, un tel secteur corporatif n'ont de sens que parce tous les agents titulaires de la Fonction Publique d'État, de l'Hospitalière et de la Fonction Publique Territoriale, les agents non titulaires nationaux ou sur budget assurent, au quotidien le fonctionnement des services publics qui doivent être accessibles à tous, dans les mêmes conditions, sans distinction d'origine sociale. Ces missions ont été confiées à des fonctionnaires dont le statut, la carrière et la protection sociale ont pour premier objectif de les mettre à l'abri de toute pression idéologique et politique.

1. Un statut de la fonction publique pour un service public de qualité

1.1 Défendre le statut des fonctionnaires

Le premier statut général républicain des fonctionnaires d'État date du 20 octobre 1946. Pour répondre à la nécessité de couvrir les besoins fondamentaux de la population, le législateur structure la Fonction Publique autour d'agents dont la compétence devait être vérifiée par concours pour assurer l'égalité, qui soient propriétaires de leur grade pour conserver leur indépendance et respectueux des principes républicains.

Depuis plus de 20 ans, les réformes successives de l'État, marquées par la persistance de choix libéraux, ont pour objectif de réduire la dépense publique et donc les missions des services publics (RGPP puis MAP, RéATE, NOTRe, « revue des missions », fusion des régions...) Des réformes menées au sein même des ministères vont aussi dans le sens de la mise à mal de certaines missions. L'affaiblissement régulier et organisé des recettes de l'État, la captation des recettes en faveur de l'enrichissement des actionnaires, la part croissante des dépenses en aides accordées au patronat via notamment le pacte de responsabilité et le CICE, ainsi que le crédit impôt recherche, contribuent au désengagement de l'État et n'ont pas permis de réduire le chômage.

L'emploi public est globalement en baisse, près de 7 000 postes de fonctionnaires ont été supprimés entre 2013 et 2015. En réalité, ce sont 37 700 postes qui ont été supprimés, les 30 700 créations annoncées ne sont que des transferts vers les ministères dits prioritaires. Les coupes budgétaires se succèdent (46 milliards € depuis 2013 et 50 milliards € programmés entre 2015 et 2017). Dans ce contexte, la Fonction Publique perd en attractivité. Il convient de rendre plus attractif l'entrée des métiers et plus globalement dans la FP par des mesures incitatives (rémunération, niveau de vie, accueil au sein des communautés éducatives...)

Plus récemment, l'adoption, dans la douleur de la loi « déontologie » le 20 avril 2016, montre finalement que le gouvernement se refuse véritablement à considérer la fonction publique comme un atout. L'offensive contre le statut des fonctionnaires est à rapprocher de celle contre le Code du travail. Le SNETAP-FSU s'est fortement mobilisé dans la campagne contre la loi Travail au printemps 2016 en rappelant que l'absence de texte réglementaire de portée nationale à propos des obligations de service, des conditions de travail et de rémunération des agents des CFA-CFPPA préfigurait, illustre, malgré le protocole de 1998, les effets pervers de l'inversion de la hiérarchie des normes dans le monde du travail, en renvoyant toutes les discussions au niveau local, celui de l'EPL.

Cette offensive contre le statut des fonctionnaires instrumentalise les exigences légitimes de la population en termes de qualité du service rendu, de démocratie, mais qui ne peut être rendu qu'avec des moyens notamment, essentiellement humains suffisants.

Aussi, et la période électorale présidentielle et législative est propice à toutes les sur-enchères, le statut des fonctionnaires est ouvertement attaqué de toutes parts. Le rattachement récent de la FP à un ministère de l'Action et des Comptes publics n'est évidemment pas un bon signal adressé aux agents. Ces attaques s'inscrivent dans un contexte plus large de libéralisation et

sont d'ailleurs à rapprocher de celles contre le code du Travail. Notre fédération, la FSU, a décidé, dans le cadre des campagnes électorales présidentielle et législative de faire de la défense du statut une de ses priorités, campagne d'opinion, participation active à toutes les initiatives comme Convergence des Services Publics (appel de Guéret), soutien des mouvements sociaux locaux, nationaux et européens sur ce sujet. Le SNETAP-FSU s'est déjà fortement impliqué (Comité de défense et de promotion de l'EAP, convergence des Services Publics...) doit continuer à s'inscrire dans cette mobilisation multiforme.

Le congrès national refuse la suppression de 120 000 postes de fonctionnaires d'État, de l'hospitalière et de la territoriale ainsi que le remplacement de fonctionnaires par des recrutements de droit privé, autant de mesures inscrites dans le programme d'Emmanuel Macron, président de la République. De la même façon, le congrès s'oppose avec force au recrutement « localisé » des personnels des établissements. Sous le fallacieux prétexte d'un « pragmatisme », du « bon sens » et « de l'indispensable adaptation aux réalités de terrain », il s'agit en réalité de « profiler » les postes des personnels d'enseignement, d'éducation, administratifs, en les soumettant à un recrutement local, à des lettres de mission, lettre de cadrage...

Le congrès national du SNETAP-FSU réuni du 17 au 20 mai 2017 à Laval condamne toutes les mesures qui pourront être prises contre le statut des fonctionnaires qui leur garantit une indépendance quelques soient les majorités politiques et les alternances politiques (recrutement local, rémunération au mérite, substitution de contrat de droit privé...). Il mandate le Conseil Syndical National et le Bureau National pour répondre favorablement à toutes les actions fédérales et intersyndicales visant à défendre et promouvoir ce statut et plus largement les services publics assurés par des fonctionnaires conformément au principe posé par le statut général qui veut que les missions permanentes et à temps complet du service public doivent être assurées par des fonctionnaires à hauteur des besoins et dans le respect du statut de leur corps. A ce titre, le congrès national du SNETAP-FSU réuni du 17 au 20 mai 2017 à Laval demande l'adoption rapide du statut de corps des directeurs.rices d'établissement spécifique et protecteur. En effet, dans la mesure où les chef.fes d'établissement doivent être des garants de la qualité et de l'indépendance du service public ainsi que du respect des statuts de l'ensemble des agents, ces fonctions doivent être rendues plus attractives, les perspectives de carrière renforcées, notamment avec des passerelles avec l'Éducation Nationale pour les mutations.

1.2 Contre le New Management Public (dialogue de gestion et dotations, télétravail dévoyé, double autorité, évaluation RH), sources de souffrance au travail

Les personnels dans nos établissements sont confrontés aux politiques libérales de rentabilité, dans une logique de performance et de diminution des dépenses publiques et sociales notamment au travers du glissement vers des logiques gestionnaires pathogènes et en particulier du New Management Public – en référence à une publication de la FSU –, inspiré des méthodes promues dans le secteur privé. Inacceptables dans le privé, ces méthodes le sont tout autant dans le public.

Les dialogues de gestion ne sauraient être les fourches caudines des dotations en personnels, visant à réduire systématiquement les besoins réels des établissements pour permettre à leurs agents d'accomplir leur mission de service public. A cause de ces dispositifs qui visent finalement à épuiser, siphonner le service public, les agents voient le quotidien de leur travail et leur rapport à celui-ci profondément affectés. Cela se traduit notamment par un écart croissant entre le travail prescrit, toujours plus lourd, le travail tel que l'on souhaiterait le faire pour répondre à notre vision de l'intérêt général et le travail effectivement réalisé qui est inévitablement soit en-deçà du « travail bien fait » soit atteint mais au prix d'un investissement tel qu'il entraîne malaise, risques psycho-sociaux, souffrance au travail et épuisement professionnel. De la même façon, un télétravail dévoyé par ces méthodes managériales aboutit aux mêmes conséquences néfastes sur la santé et la qualité de vie au travail. Il est donc nécessaire de se saisir de ce sujet dans les instances de dialogue social pour s'assurer des conditions favorables de mise en œuvre aux personnels par le biais de note de service négociée.

Le Congrès rappelle que la communauté éducative est composée de tous les personnels et comprend notamment les personnels administratifs, techniciens, personnels de labo, de santé qui doivent être associés à toutes les activités pédagogiques. Cette disposition est déjà inscrite au Code

Rural mais doit être réaffirmée dans une note de service. Ainsi les dotations ATLS doivent tenir compte de ces spécificités et des besoins associés. Leur abondement doit être une priorité défendue par le SNETAP-FSU pour améliorer les conditions de travail des agents.

A cet égard, le mépris et la non-reconnaissance des missions liées aux fonctions spécifiques d'infirmier.e en EPLEFPA affiché par le ministère lorsqu'il souhaite alourdir les obligations de service n'est pas acceptable. La circulaire 2001-2016 est TOUJOURS en vigueur contrairement à certaines allégations.

Le congrès national mandate le secrétariat général et les élu.es catégoriel.les pour défendre et améliorer les conditions de travail des infirmier.es des lycées. Il appelle si nécessaire les personnels à se mobiliser pour refuser toute régression sociale.

De la même façon, le SNETAP-FSU réaffirme son mandat d'opposition à la décentralisation des Adjointes Techniques Territoriales d'établissement (ATTE). Ces agents, membres de la communauté éducative de l'établissement peuvent assurer un accompagnement des sorties pédagogiques. Il dénonce les injonctions paradoxales induites par la double autorité région en tant qu'employeur - établissement en tant que hiérarchie fonctionnelle. Ces agents sont ainsi mis en difficulté dans l'accomplissement de leurs missions au quotidien, entraînant souffrance au travail et épuisement professionnel.

Le congrès national mandate le secteur corporatif et tout particulièrement les élu.es catégoriel.les ATTE pour proposer et impulser l'existence et la rédaction d'une convention ou d'une charte permettant une clarification des missions et une protection des agents vis-à-vis de pressions exercées par l'employeur et l'autorité fonctionnelle .

L'évaluation du travail des fonctionnaires est un principe instauré dès le début de la notion de Fonction Publique. Elle a pour but de valider la conformité du travail réalisé par l'agent-e et l'affranchir de tout autre jugement porté par un élément extérieur au service. L'évaluation du fonctionnaire est donc une nécessité qui garantit l'indépendance de l'agent-e et le protège de pressions extérieures. En effet si le travail de l'agent-e est jugé-e conforme aux textes par sa hiérarchie, nul ne peut remettre en cause ce travail. Ainsi, pour le SNETAP-FSU, il est indispensable de clarifier le contenu et la portée de **la notion de la valeur professionnelle inscrite dans le statut général**. Le SNETAP-FSU entend mettre en avant sa conception de la valeur professionnelle, construite sur la qualification, la formation, l'expérience professionnelle et le sens du service public, en particulier le souci permanent de l'intérêt général. Le SNETAP-FSU s'oppose à la conception que l'institution veut aujourd'hui lui donner : disponibilité pour les travaux supplémentaires, projets, autres fonctions, docilité... Certaines hiérarchies recherchent, en passant par les pressions exercées sur les personnels, une notion de "mérite" qui menace la professionnalité des agent-es et leurs droits. Le SNETAP-FSU entend donc combattre la référence systématique au mérite qui n'aboutit, de fait qu'à une individualisation et une mise en concurrence des agents entre eux.

Depuis 2002, les fonctionnaires sont évalué-es sur le principe d'un entretien conduit par le/la supérieur-e hiérarchique direct-e portant sur les résultats professionnels de l'agent-e. Seuls les enseignant-es et CPE font exception car ils font l'objet *théoriquement* d'une notation administrative par le/la chef-fe d'établissement et d'une évaluation pédagogique par l'inspection pédagogique de l'enseignement agricole. Le SNETAP-FSU réaffirme son attachement à cette double évaluation avec prépondérance de l'évaluation pédagogique qui correspond au cœur du métier avec un cadrage national des critères. Cette évaluation doit être protectrice et formatrice. Protectrice parce qu'elle va valider les pratiques de l'enseignant-e ou du CPE et donc le soustraire aux pressions extérieures, aux jugements notamment des parents, des élu-es, qui ne doivent pas devenir évaluateurs. Formatrice parce qu'elle doit être conçue comme un des éléments de la formation continue, un moment de conseil et d'échanges sur les pratiques pédagogiques. Pour cela les inspecteurs pédagogiques doivent redevenir des pédagogues et abandonner leur costume de VRP des réformes imposées !

Dans le cadre des discussions PPCR en cours et à venir, le congrès national réuni du 17 au 20 mai 2017 à Laval mandate le bureau national pour refuser toute forme d'individualisation et rejeter toute forme de dispositif d'entretien individuel – quelles qu'en soient les formes – qui pourrait avoir un impact sur le déroulement de carrière ou pour le moins en limiter la portée. Le SNETAP-FSU défendra sa vision de l'évaluation, une évaluation déconnectée de la carrière et qui

doit contribuer à l'amélioration du service public et non un outil de sélection des personnels permettant à un petit nombre « d'élu.es » de bénéficier de progression de carrière.

2. La précarité des non-titulaires, un non-sens !

2.1 Revoir le dispositif « Sauvadet » et exiger un véritable plan de titularisation

Les 4 premières sessions de la loi Sauvadet ont eu un succès très mitigé. De nombreux agents pouvant prétendre aux recrutements réservés n'ont pas été titularisés. Le SNETAP-FSU a contesté, depuis le départ, le choix du ministère de ne pas permettre la titularisation des agents des CFA-CFPPA dans la formation initiale par apprentissage et la formation adulte. Ce dispositif et le choix du ministère ont finalement accru la précarité dans l'enseignement agricole public. Au-delà de notre ministère, le gouvernement a répondu à ce semi-échec par une prolongation de 2 ans du dispositif, en ne modifiant que la date d'appréciation de l'ancienneté mais pas les conditions très restrictives qui avaient déjà écarté un grand nombre d'agents des précédentes sessions. Pour pallier le recrutement insuffisant de nouveaux titulaires, le recours à de nouvelles et nouvelles contractuelles perdure. A titre d'exemple, le ministère a dû procéder au recrutement de plus de 400 nouveaux ACEN à la rentrée de septembre 2016. Dans l'enseignement maritime, les efforts de la Direction des Affaires Maritimes n'ont pas été à la hauteur pour résorber durablement la précarité dans les lycées maritimes.

Le SNETAP-FSU et la FSU portent l'exigence d'une nouvelle négociation. Un vrai plan de titularisation rapide, ouvert à tou-tes, en poste ou au chômage, prenant en compte les services effectués, suivant des modalités et un calendrier négociés, adaptés à chaque secteur, doit être mis en place. Ce plan doit être assorti de la garantie de réemploi de l'ensemble des agent-es déjà recruté-es et de l'arrêt du recours au contrat. Les besoins pérennes des services publics et les besoins en remplacement doivent être assurés par des personnels titulaires et le CDI n'est pas une situation normale dans le cadre de la Fonction Publique.

Le congrès national réuni du 17 au 20 mai 2017 à Laval réaffirme son exigence d'un véritable plan de titularisation pour tous qui mette fin définitivement à la précarité qui affecte plus particulièrement les établissements agricoles et maritimes depuis des décennies. Ce plan doit reposer sur l'ouverture d'un nombre de postes au moins égal à celui des agents à déprécariser quelque soit le support actuel de leur rémunération (ministère, EPL, lycée maritime, établissement d'enseignement supérieur, conseils régionaux...). Afin de ne pas reproduire de la précarité, il est primordial que chaque année, dans tous les corps, options, soient organisés des concours externes et internes permettant le renouvellement ordinaire.

Concernant les CFA-CFPPA, le congrès national demande la mise en place d'un véritable service public de la formation professionnelle continue et par apprentissage à pilotage national réalisé par des personnels titulaires dans un souci d'égalité de traitement des usagers, des territoires et des personnels. Dans cet esprit, il revendique ce plan de titularisation dans la Fonction Publique d'État pour les personnels dans leur centre par des voies adaptées (le recrutement initial des agents non titulaires dans ces centres doit donc faire explicitement référence à une dénomination de corps équivalent existant ou à venir).

2.2 Pour l'égalité des droits au quotidien

En attendant ce plan de titularisation, le SNETAP-FSU continue son engagement aux côtés des agents non titulaires pour la défense et le développement de droits et de protections renforcés. Si le congrès d'Arras a revendiqué les mêmes conditions de travail, de rémunération et de protection sociale que celles des catégories de fonctionnaires équivalentes, force est de constater que cette égalité a plutôt reculé par exemple avec la mise en place des mesures dites PPCR, de revalorisation indiciaires pour les agents titulaires. Il n'est pas non plus acceptable que des agents commencent à travailler sans bénéficier d'un contrat ni de fiche de paie dès le début du premier mois. Pour

les ACEN et jusqu'à ce jour malgré plusieurs relances de la part du SNETAP-FSU, le référentiel de rémunération de 2011 n'a toujours pas été revu. Pour les agents contractuels sur budget, cette revalorisation reste soumise trop souvent au bon vouloir de l'établissement et de pratiques d'individualisation de la rémunération, contraire au travail collectif et à l'intérêt général.

D'autre part, les agents contractuels, qui subissent déjà de forts désagréments en étant affectés sur deux établissements ont vu leur remboursement de frais de déplacement chuter par absence de reconnaissance de la résidence administrative comme point de départ de vers leur lieu de mission. Certains de ces collègues ont ainsi vu leur remboursement divisé par 10 ! Ces agents, comme les titulaires doivent avoir droit à un remboursement prenant en compte les trajets de leur résidence administrative à leur lieu de mission.

L'absence de subrogation, c'est-à-dire du versement directement à l'employeur, État ou établissement, des Indemnités Journalières de la Sécurité Sociale (IJSS), en contre-partie du maintien du salaire de l'agent en arrêt est source de très nombreuses complications pour ces agents qui se retrouvent, souvent dans des situations inextricables voire dramatiques lorsqu'ils reçoivent une répétition d'indus, c'est-à-dire un remboursement de valeurs « injustement » reçues, pouvant s'élever, dans certains cas à plusieurs milliers d'euros. Le SNETAP-FSU a eu à intervenir, trop souvent en catastrophe pour accompagner les agents en très grande difficulté et complètement abandonnés par le ministère, sans aucune communication, information ou accompagnement.

Le congrès national réuni du 17 au 20 mai 2017 à Laval réaffirme son exigence de la généralisation de référentiels de rémunération, à l'instar de celui des ACEN, pour tous les agents non titulaires du ministère de l'agriculture (agents contractuels nationaux, agents contractuels sur budget). Ces référentiels de rémunération doivent être revalorisés lorsqu'ils existent (ACEN).

Le congrès mandate le secteur corporatif et le secteur national des affaires individuelles pour assurer systématiquement la reconnaissance du droit à remboursement des frais de déplacement engagés, si nécessaire par la voie judiciaire, après consultation du bureau national.

Le congrès exige la mise en place systématique de la subrogation de l'État concernant les IJSS, pour tous les contractuels. Il mandate son exécutif pour se tourner vers la FSU afin de faire de cette question une priorité fédérale dans sa lutte contre la précarité. Au sein de notre ministère, le congrès exige que le SRH assure auprès de tous les agents une véritable information (congés-maladie, subrogation, répétition d'indus, saisie sur rémunération...).

De la même façon, le congrès mandate les secteurs corporatif et « affaires individuelles » pour assurer systématiquement la reconnaissance et la défense des mêmes droits en matière de chômage pour les agents non titulaires de droit privé ou public.

Plus largement, le congrès exige qu'au niveau national, tous les contractuels, agents d'un même service public disposent des mêmes conditions d'emploi et de rémunération avec comme références celles des titulaires. Concernant les CFA-CFPPA, le congrès exige que le premier objectif du protocole de 1998 soit respecté à savoir « tendre vers l'harmonisation des conditions d'emploi des personnels au sein des EPL mais également sur l'ensemble des territoires ». Il refuse, à ce titre, catégoriquement toute définition locale des conditions de travail et de rémunération qui n'est qu'une forme d'inversion de la hiérarchie des normes, permise par la loi Travail et amplifiée par les ordonnances annoncées de la mandature Macron ! Le congrès rappelle son exigence d'un décret définissant les conditions de travail et de rémunération des agents.

2.3 Les Commissions Consultatives Paritaires (CCP), 10 ans de dysfonctionnement !

Le décret du 12 mars 2007 a instauré la création de commissions consultatives paritaires. Dès le départ, le SNETAP-FSU a revendiqué la constitution pour tous les agents contractuels de CCP à l'échelle nationale. Force est de constater aujourd'hui la pertinence de cette position au regard du bilan que nous pouvons dresser d'un côté de la CCP des ACEN et de l'autre des CCP régionales pour les ACB. Les modifications récentes du décret du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État ont, dans quelques domaines (licenciement, entretien professionnel, représentant des personnel) renforcé les compétences des CCP mais nous sommes loin des possibilités inscrites dans la Circulaire du premier ministre du 21 janvier 1986 relative au développement de la concertation avec les agents non titulaires de l'État. Face à une administration

tant nationale que régionale, les agents rencontrent de très grandes difficultés à faire respecter leurs droits. Le SNETAP-FSU maintient son refus de mettre en place des CCP au niveau local comme le voulaient initialement l'administration et d'autres organisations syndicales. Une CCP locale aurait pour conséquence de priver les agents d'une instance de recours véritablement indépendante et efficace. L'effacement des CCP locales dans les établissements de l'enseignement supérieur en est une parfaite illustration.

Le congrès national réuni du 17 au 20 mai 2017 à Laval réaffirme son exigence d'une commission consultative organisée au niveau national pour les agents contractuels sur budget des établissements (EPL et enseignement supérieur) avec des compétences élargies reprenant les préconisations de la circulaire du 21 janvier 1986. Par ailleurs, il mandate le Bureau National, les secrétariats généraux adjoints chargés des secteurs Corporatif, Vie Syndicale, les secrétaires nationaux « Coordination des CAP/CCP », « CFA-CFPPA », les élu.es catégoriel-les des agents contractuels et la coordination de l'enseignement supérieur du CSN pour qu'ils organisent au mieux, en mobilisant les moyens nécessaires la formation, l'appui et le travail des élu.es des CCP ainsi que ceux des CAP nationales et des CAP des conseils régionaux, en lien avec le SNUTER-FSU.

2.4 Contre le statut de « faux vacataire »¹ et d'auto-entrepreneur, véritables « tâcherons » de l'EAP !

Alors qu'en cette rentrée de septembre 2016, le statut de vacataire a disparu du ministère de l'Éducation Nationale, notre ministère, considérant qu'il s'agit d'un outil nécessaire pour faire fonctionner les établissements et utile pour remplacer les ETP quand « il faut rendre des postes », entend maintenir ce statut qui s'apparente à l'exercice du tâcheron payé au « lance-pierre » sur une rémunération figée depuis 1998 !!!!

Faire disparaître ce statut ultra-précaire doit être une priorité du SNETAP-FSU. Il doit se mobiliser par tous les moyens, à tous les niveaux local, régional, national, sur le terrain syndical mais aussi lorsque cela sera nécessaire le terrain judiciaire pour obtenir des requalifications de contrat. Le congrès de Laval doit, comme cela avait été fait pour les « abus de CDD » mandater avec force le secteur corporatif pour mener ce combat. La difficulté est d'une part de repérer les agents concernés, de les sensibiliser et de les convaincre.

De la même façon, alors que de plus en plus de CFA-CFPPA, des établissements d'enseignement supérieur ou maritimes ont recours à l'auto-entrepreneuriat qui est une forme nouvelle de précarité des agents qui deviennent des prestataires de services sans protection sociale favorisant le « dumping social », le SNETAP-FSU dénonce cette pratique contraire à l'esprit même du service public. Il appelle expressément le ministère à mettre un terme à ces pratiques.

Le congrès national réuni du 17 au 20 mai 2017 à Laval exige que comme à l'Éducation Nationale, ce statut de faux « vacataires » disparaisse de l'enseignement agricole et maritime. Ces agents doivent être embauchés comme agents contractuels et non via un régime de vacation. Le congrès national mandate le Bureau National pour porter cette revendication jusqu'à l'abrogation du décret de 1998. Lors de la requalification des besoins de vacation en poste d'agent contractuel, il est impératif de tenir compte de l'ancienneté de l'agent vacataire au même titre que les agents contractuels.

Le congrès mandate le bureau national pour, dans les plus brefs délais, qu'il saisisse le ministère afin que ce dernier interdise expressément le recours à l'auto-entrepreneuriat. Il mandate

1 Le « vrai vacataire » est recruté par l'administration pour l'accomplissement d'une tâche à accomplir ponctuelle, sans lien de subordination et qui ne nécessite pas d'engager un agent non titulaire par contrat ou encore qui présente un caractère d'urgence auquel l'administration ne peut pas répondre autrement qu'en faisant appel à un intervenant extérieur.

En revanche, le terme vacataire est souvent utilisé pour désigner un contractuel rémunéré sur la base de vacations, c'est-à-dire généralement à l'heure, à la demi-journée ou à la journée, mais qui travaillent de manière régulière pour l'administration.

le Bureau National et le CSN pour alerter les personnels, les sensibiliser et les former sur l'autoentrepreneuriat et ses dangers.

2.5 « Nouveaux personnels » dans le service public d'éducation : passer de la précarité à la création de nouveaux métiers !

De nombreux personnels assurent, au côté des enseignant-es, le bon fonctionnement du service public d'éducation que ce soit dans l'accompagnement des enfants en situation de handicap, les tâches administratives auprès des directeurs et directrices ou encore des fonctions éducatives et de vie scolaire dans les établissements. Alors que des avancées, même insuffisantes comme la CDisation des AESH ont été obtenues récemment à l'Éducation Nationale, l'enseignement agricole public en est toujours exclu et ces personnels restent trop souvent dans un statut précaire avec du temps partiel imposé et des rémunérations dérisoires. Un statut de droit public avec un corps spécifique, une formation qualifiante et un déroulé de carrière pour ces missions (AESH, EVS...) sont une nécessité pour reconnaître leur participation à la construction d'une école de qualité. Les missions des AESH ne doivent ni s'arrêter aux portes de la classe ni sur la seule période scolaire et des solutions doivent être trouvées pour le temps de pause méridienne (accompagnement aux repas), notamment avec les collectivités territoriales, pour que les enfants en situation de handicap bénéficient d'un accompagnement sur les temps péri-scolaires et de transport quand cela s'avère nécessaire.

Le congrès national réuni du 17 au 20 mai 2017 mandate les secteurs corporatif et Pédagogie et Vie Scolaire engagent toutes les démarches – syndicales, politiques, juridiques - pour qu'enfin, dans l'enseignement agricole public, les personnels AVS soient reconnus dans leurs missions et bénéficient d'un même traitement que les AESH de l'Éducation Nationale. Ce chantier ne peut en effet se mener qu'en interministérialité.

De la même façon, le congrès exige que le ministère reconnaisse à sa juste valeur l'engagement de tous les personnels dans l'inclusion des jeunes en situation de handicap. Cette inclusion implique une formation, un accompagnement mais aussi un traitement identique, dans les régions, lors des examens. Cette question spécifique nécessite la tenue rapide d'un groupe de travail pour fixer, au nom de l'égalité des chances, les conditions d'organisation des épreuves, de convocation, de rémunération des personnels (secrétaires-lecteurs, scripteurs...).

2.6 Combattre les abus de CDD, encore et toujours !

Dans la droite ligne des orientations prises par le congrès national d'Albi, le SNETAP-FSU réaffirme son opposition au recours à ces types de contrats, notamment les services civiques lorsqu'ils servent *de fait* à pourvoir des besoins permanents. Alors que le ministère a multiplié les consignes données aux établissements en faveur du recrutement des AVS sous forme de contrat aidé de droit privé et que continuent les habitudes d'embauches d'agents dans les services de vie scolaire, administratifs ou d'entretien, il est temps pour notre organisation de dresser un bilan de cette action qui a abouti à plusieurs succès en justice, à plusieurs saisines du ministère.

Le congrès national réuni du 17 au 20 mai 2017 mandate les secteurs corporatif et Emplois Précaires pour dresser ce bilan exhaustif et relancer cette campagne nationale contre les abus de CDD en appelant à la mobilisation de tous les échelons de notre organisation. Il mandate également le secrétariat général pour saisir rapidement le ou la nouvel.le ministre de l'agriculture sur cette question ; ce sujet devant être une priorité du nouveau secrétariat général.

Dans les CFA, le recours au contrat abusivement qualifié de contrat d'assistant d'éducation doit être proscrit et combattu. Les missions liées à ce type de contrat doivent être assurées par de

véritables vies scolaires. En cas d'échange de service entre centres constitutifs, une balance des échanges doit être conventionnée dans la plus grande transparence.

Plus globalement, les assistants d'éducation ne bénéficiant pas d'un corps doivent pouvoir accéder à des actions de formation permettant une titularisation dans un corps d'accueil, notamment d'enseignement et d'éducation.

3. Des métiers revalorisés, des droits garantis, des personnels défendus

3.1 Mieux rémunérer les personnels !

Le gel du point d'indice (de 2010 au 13 juin 2016) aboutit à un déclassement et à une perte substantielle de pouvoir d'achat qui entraîne une diminution forte de l'attractivité de nos métiers.

Le SNETAP-FSU revendique la fin de toute politique de gel du point d'indice, acte positivement son déblocage depuis juin 2016 et demande son indexation sur les prix et l'attribution de 60 points additionnels. La situation actuelle commande des mesures de rattrapage. Le SNETAP-FSU et sa fédération exigent des négociations salariales annuelles avec une revalorisation de la valeur du point d'indice de la fonction publique (avec un plan de rattrapage des pertes subies et une réindexation de la valeur du point sur les prix). Ainsi pour les agents affectés en zone géographique subissant une cherté de la vie (notamment accès au logement), le SNETAP-FSU revendique la mise en place d'une compensation.

Le SNETAP-FSU rappelle son opposition au RIFSEEP et exige l'intégration de toutes les indemnités dans le traitement indiciaire. Depuis 25 ans, les primes remplacent les revalorisations indiciaires, conduisant par exemple à des situations paradoxales comme celle d'un différentiel indemnitaire entre les TFR et ATFR, pénalisant des agents de catégorie B et amenant des agents de catégorie C à renoncer à la promotion interne. Pour la première fois, ce mouvement est stoppé avec le transfert prime-point. Insuffisant, ce mouvement doit se poursuivre et s'intensifier.

Le SNETAP-FSU dénonce et combat tout dispositif d'avancement ou de rémunération basé sur la notion subjective de mérite. Il exige des rythmes d'avancement identiques pour tous les agents d'un même corps mettant fin aux discriminations en tendant vers les avancements les plus rapides. Il exige le cylindrage des carrières en supprimant les pyramidages, les contingentements.

L'attractivité des carrières découle aussi des perspectives de promotion interne. Concernant les promotions de corps, le SNETAP-FSU a à plusieurs reprises dénoncé les principes et modalités retenus pour le plan de qualification des agents de catégorie C en B de 2015 à 2018. Il exige une large ouverture permettant à un maximum d'agents de changer de catégorie – même en fin de carrière ! -. Le SNETAP-FSU exige également la mise en place de plan de qualification des agents de catégorie B en A.

Fort de l'intégration d'un agent TFR travaillant dans l'enseignement technique dans le corps des Assistants Ingénieurs, le SNETAP-FSU revendique la généralisation de cette possibilité de promotion interne et en conformité avec son mandat d'intégration des Assistants Ingénieurs (congrès d'Albi), dans le corps des Ingénieurs d'études, le SNETAP-FSU exige l'ouverture de postes d'ingénieurs d'étude dans les établissements techniques (programme 143) comme dans les établissements de l'enseignement supérieur pour permettre un accès élargi aux Techniciens de Formation Recherche (TFR). Le congrès mandate le secrétariat général du SNETAP-FSU pour saisir, à l'occasion d'un CTM l'administration afin de sortir ces agents de cette absence de possibilité de promotion. De la même façon, l'entrée dans le corps des TFR doit être favorisée par l'ouverture de concours dans toutes les options (vie scolaire-documentation, labo, IBA).

Le congrès national réuni du 17 au 20 mai 2017 à Laval mandate le Bureau National pour d'une part porter au sein du ministère de l'agriculture, ces exigences contre toute tentative de l'administration, avec le soutien bienveillant de certaines organisations syndicales, d'individualisation des rémunérations. Il mandate également les commissaires paritaires SNETAP-FSU pour les défendre. Enfin, il appelle sa fédération, la FSU à porter haut et fort la question salariale des fonctionnaires.

3.2 Le métier d'enseignant

L'administration porte toute les responsabilités liées à l'échec des discussions sur les obligations réglementaires de service. En effet, après deux années d'un chantier sur ces obligations mené de manière des plus chaotiques par l'administration et l'annonce en mars dernier de la suspension du chantier qui devra être repris lors de la nouvelle mandature, le congrès de Laval réaffirme la pertinence et l'actualité du mandat corporatif adopté en 2014 :

« (...) 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 mandate le secrétariat général du SNETAP-FSU 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-FSU à appeler immédiatement à une action de grande ampleur (...). »

Ce chantier devra être une priorité de notre organisation, portée par le nouveau secrétariat général auprès de la nouvelle administration.

Le congrès de Laval, sur les bases du mandat d'Arras et des avancées reconnues concernant les disciplines ESC, Doc et Tim, mandate le bureau national pour mettre en place, dans les plus brefs délais une démarche pour à la fois interpeller le nouveau ministre de l'Agriculture et créer un rapport de force favorable pour les discussions qui s'ouvriront dans les mois qui suivent sur ce sujet dans le but d'obtenir une réelle prise en compte des évolutions du métier (travail invisible comme celui des professeurs principaux, nouveaux publics...). Le congrès exige l'inscription des disciplines ESC, Doc, TIM dans dans le nouveau décret.

3.3 La mobilité, un droit et des principes

Pour les enseignants et CPE

En 2015, le Conseil d'État a annulé la note de service organisant la mobilité des enseignants et CPE pour la rentrée de 2016 en rappelant à l'administration l'obligatoire application de l'article 60 de la loi de 1984 fixant des priorités absolues, notamment le rapprochement de conjoint ou la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé pour les fonctionnaires titulaires comme les fonctionnaires stagiaires pour leur première participation au mouvement.

Le congrès réaffirme donc son attachement à un mouvement national, avec comme priorité, outre les priorités légales, la **priorité du corps** sur les postes du même corps (sauf ESC, Doc, TIM) et des règles nationales inscrites dans une note de service élaborée en concertation avec les représentant.es des personnels en CAP.

Le SNETAP-FSU réaffirme son attachement au droit à mutation pour tous-tes et pas seulement dans le cadre des seules priorités légales. Il réfute toute tentation de limiter le droit au mouvement des seuls agents bénéficiant d'une priorité légale. Pour cela, et par l'intermédiaire de sa fédération, la FSU, un article de la loi Déontologie du 20 avril 2016 accorde la possibilité de mettre en place pour tous les agents de la fonction publique d'État **un barème et des critères supplétifs** (tant qu'ils n'aboutissent pas à remettre en cause les priorités légales). Ces règles rappelées vont guider la rédaction de la prochaine note de service organisant la mobilité pour la rentrée de septembre 2018.

En effet, il convient d'élaborer des critères supplétifs, dans le cadre des opérations de mutation afin de départager les vœux des personnels, notamment lorsqu'il y aura des situations de concurrence pour un même poste entre des fonctionnaires titulaires et/ou fonctionnaires stagiaires, y compris parmi les demandes de mutation prioritaires légales. En aucun cas, l'arbitrage ne peut être laissé à la seule appréciation de l'employeur tenté par un recrutement sur des postes à profil, principe auquel le SNETAP-FSU est fortement opposé.

Ces critères supplétifs doivent reposer essentiellement sur **l'ancienneté et la situation individuelle de l'agent**. Il s'agit de l'ancienneté dans le poste et/ou de la nature du concours (externe, interne réservé) qui repose également sur l'ancienneté. Il peut s'agir également de faciliter un rapprochement d'enfants d'ex-conjoint.

Concernant le rapprochement de conjoint inscrit dans la loi de 1984 qui ne reconnaît pas le **concubinage** ou l'union libre, le congrès du SNETAP-FSU considère que ce n'est pas à l'employeur, par ce critère, de définir des normes familiales à imposer à ses personnels. Le SNETAP-FSU se battra pour que le concubinage soit reconnu comme c'était le cas jusqu'en 2015, pour qu'un « rapprochement de concubin.e » soit retenu comme critères supplétifs avec une bonification conséquente.

La priorité du corps sur les postes d'un même corps (à l'exception des ESC Doc TIM) **doit être réaffirmée** ainsi que le mandat de **corps unique des enseignants**. Le congrès considère cependant qu'il peut exister un tempérament à ce principe, c'est-à-dire un assouplissement, une application moins stricte lorsqu'un enseignant ayant obtenu la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) postule sur un poste d'un autre corps.

En effet, les notes de service relatives au mouvement précisent que : *"Tout agent PCEA titulaire est prioritaire sur un poste identifié PCEA et tout agent PLPA titulaire est prioritaire sur un poste identifié PLPA, sauf en ce qui concerne les postes offerts dans les disciplines suivantes..."* Cela induit la possibilité pour un agent de candidater sur un poste de l'autre corps. MAIS le corps sera alors le premier critère discriminant et non pas la situation personnelle de l'agent. Il résulte de cette rédaction qu'un agent dont la situation personnelle est très grave ainsi que l'atteste une RQTH, s'il est en concurrence avec un agent du corps attendu sur le poste ne pourra accéder à ce poste. Pour autant, s'il n'y a pas de concurrence avec un agent du corps, et que pour autant, il ne remplit aucune priorité légale, il aura accès à ce poste. Le corps est donc un **critère discriminant mais pas exclusif** ce qui prouve bien qu'un PCEA peut candidater pour un poste de PLPA et inversement... et l'obtenir sans que cela soit fondamentalement gênant pour le service.

Par ailleurs, la procédure d'obtention d'un changement de corps par liste d'aptitude prévoit que les agents PCEA ou PLPA, lorsqu'ils obtiennent l'aptitude au corps désiré, restent prioritaires sur leur poste d'origine, que celui-ci corresponde au corps d'accueil ou pas.

D'autre part, la priorité stricte et exclusive serait valable si une procédure complémentaire et concomitante, telle que le détachement entre les corps, était mise en place au sein de notre administration... Or, cette **procédure de détachement pour accéder à un autre poste d'enseignement au sein de notre administration**, légalement et réglementairement possible **n'est pas organisée** ni moins encore suggérée aux agents, lors du mouvement, par notre administration. Elle est pourtant **expressément prévue** par l'article 62 de la loi 84-16 : *« Si les possibilités de mutation sont insuffisantes dans leurs corps, les fonctionnaires séparés de leur conjoint pour des raisons professionnelles, les fonctionnaires séparés pour des raisons professionnelles du partenaire avec lequel ils sont liés par un pacte civil de solidarité »* et les fonctionnaires handicapés relevant de l'une des catégories visées aux 1,2,3,4,9,10 et 11 de l'article L. 5212-13 du code du travail *« peuvent, dans toute la mesure compatible avec les nécessités de fonctionnement du service, compte tenu de leur situation particulière, bénéficier, en priorité, « du détachement défini à l'article 45 « et de l'intégration directe définie à l'article 63 bis » du présent titre et, le cas échéant, de la mise à disposition définie à l'article 41 de ce même titre »*.

Le congrès du SNETAP-FSU considère nécessaire afin de permettre aux enseignants reconnus comme travailleurs handicapés de bénéficier de la priorité légale, de tempérer ce principe de la priorité du corps, sous réserve de vérification de compétences disciplinaires, en l'absence et en attente de mise en œuvre de la procédure prévue à l'article 62 du statut. Il mandate également le bureau national et les élu.es paritaires pour que les priorités légales soient prises en compte sous la forme d'une procédure de détachement-intégration, conformément à l'article 62, organisée par le ministère et cela pour une mise en œuvre dès la rentrée 2018.

En 2014, le congrès d'Arras avait adopté le principe d'un mandat d'étude pour revoir le barème et étudier des bonifications pour une affectation dans les DROM-COM et Corse. Ce mandat d'étude était arrivé rapidement à son terme pour les DROM-COM et mis en œuvre par l'administration dès le mouvement suivant pour la rentrée de septembre 2014, sans discontinuer depuis. En revanche, pour la Corse, il n'a pu arriver à son terme qu'en novembre 2016, après un ultime groupe de travail rassemblant élu.es paritaires, militant.es de Corse et secrétariat général du SNETAP-FSU. Au motif de la décision du Conseil d'État et dans l'attente des décrets d'application de la loi Déontologie, l'administration a refusé d'intégrer la prise en compte de l'insularité de la Corse dans le mouvement des personnels d'enseignement et d'éducation.

Le congrès national mandate le bureau national et les élu.es paritaires pour que cette spécificité corse insulaire soit inscrite et prise en compte dans la note de service qui organisera le mouvement des enseignants et CPE pour la rentrée de septembre 2018.

Le droit de tous les fonctionnaires à une mobilité interministérielle doit être mis en œuvre. Cette mobilité doit être facilitée notamment pour les enseignants du ministère de l'Agriculture et de l'Éducation Nationale. Le SNETAP-FSU dénonce les freins administratifs ou réglementaires qui peuvent limiter ces détachements. Il réclame le droit des enseignants du ministère de l'Agriculture de passer l'agrégation en conservant leur poste dans leur établissement.

Pour les personnels ATLS et ATE

En complément de son mandat d'Arras toujours d'actualité (contre la « règle » des 3 ans, contre l'opacité du mouvement (poids des chefs de service de départ et d'arrivée, poids des IGAPS, « profilage des postes »), contre la disparition des DDP, au fil de l'eau dans la territoriale sans prendre en compte le cycle de l'année scolaire amenant la perte du sentiment d'appartenance à la communauté éducative,...), le congrès de Laval mandate le bureau national pour que des règles de mutation transparentes et égalitaires pour toutes et tous se mettent en place, en s'appuyant sur l'article 32 de la loi Déontologie de 2016 qui permet à une administration de mettre en place critères et barème.

Concernant plus spécifiquement la « règle des 3 ans », le congrès mandate le secteur corporatif et le secteur national des « Affaires individuelles » pour assurer systématiquement la défense du droit à mobilité et le respect des priorités absolues légales, si nécessaire par la voie judiciaire, après consultation du bureau national lorsque cette « règle des 3 ans » est opposée par l'administration.

3.4 Le droit à la défense lors d'une procédure disciplinaire

« Article 29 de la loi de 1984

Toute faute commise par un fonctionnaire dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions l'expose à une sanction disciplinaire sans préjudice, le cas échéant, des peines prévues par la loi pénale ».

Si contre tout agent, titulaire, non titulaire, l'administration peut engager une procédure disciplinaire, tout agent a droit de se défendre et doit être assuré que les élu.es paritaires de la CAP/CCP dont il relève joueront ce rôle de garant de ses droits.

La posture de l'élu.e paritaire siégeant en formation disciplinaire n'est ni intuitive ni naturelle et peut être à l'origine de conflits de valeurs que ceux-ci soient individuels ou collectifs. L'élu.e peut en effet être à la fois préoccupé.e par l'intérêt général, mais aussi par le soutien au collègue déféré qui se trouve alors dans une position de grande fragilité (étant de facto mis en accusation par l'administration). Le cas échéant, ce conflit est pour le moins source d'un grave inconfort.

Aussi le congrès national du SNETAP-FSU adopte la charte de l'élu.e paritaire siégeant en formation disciplinaire afin d'une part de rappeler les principes qui doivent guider les élu.es lors de la CAP/CCP et d'autre part d'informer les agents des valeurs et principes qu'ils sont en droit d'attendre de leurs représentant.es en CAP/CCP. Cette charte sera transmise à tous.tes les candidat.es des CAP/CCP lors des élections professionnelles de décembre 2018. Elle sera accompagnée d'un « Vade-Mecum » explicitant concrètement la charte.

Charte de l'élu.e paritaire SNETAP-FSU siégeant en formation disciplinaire.

I. Contexte :

La posture de l'élu-e paritaire siégeant en formation disciplinaire n'est ni intuitive ni naturelle et peut être à l'origine de conflits de valeurs que ceux-ci soient individuels ou collectifs. L'élu.e peut en effet être à la fois préoccupé-e par l'intérêt général, mais aussi par le soutien au.à la collègue déféré.e qui se trouve alors dans une position de grande fragilité (étant de facto mis en accusation par l'administration). Le cas échéant, ce conflit est pour le moins source d'un grave inconfort.

La Charte n'a pas vocation à résoudre ce type de conflit, mais à offrir des pistes pour trouver un équilibre entre les différentes valeurs en tension lors d'une CAP disciplinaire.

Être élu-e paritaire SNETAP-FSU, c'est tout d'abord défendre les valeurs du syndicat légitimées par le scrutin lors des élections professionnelles. Ces valeurs sont principalement explicitées dans le préambule de nos statuts ainsi qu'en leur article 2. Elles sont ensuite plus spécifiquement déclinées pour ce qui concerne la CAP disciplinaire dans la partie II de la présente charte.

Le but du syndicat explicité à l'article 2 des statuts expose plusieurs objectifs dont certains peuvent servir de base au positionnement de l'élu paritaire en CAP à savoir :

- la réalisation des améliorations morales et matérielles à apporter à la situation du personnel ;...
- la défense de tous les intérêts corporatifs du personnel des établissements d'enseignement agricoles et maritimes publics et le renforcement des liens de solidarité entre les personnels ;...
- le resserrement des liens entre tous les personnels de l'enseignement et en liaison avec les organisations syndicales de travailleur-se-s, la solidarité nécessaire avec tous-tes les salarié-e-s et les retraité-e-s.

II. L'élu paritaire fait donc vivre les valeurs suivantes lors d'une CAP disciplinaire :

L'écoute :

- Écouter l'agent et le cas échéant son défenseur ;
- Écouter l'administration ainsi que le cas échéant les témoins.

La confiance :

- Transmettre tout élément utile aux référents disciplinaires du SNETAP-FSU ;
- Co-partager l'instruction et l'analyse du dossier avec ces mêmes référents.

Le contradictoire :

- Ne pas prendre pour argent comptant le rapport administratif ;
- Instruire à décharge le dossier, en vérifier chaque élément.

L'impartialité :

- Refuser de siéger en cas de liens interpersonnels directs avec l'agent déféré-e ;
- Voter collégalement, tout en préservant les possibilités de recours disciplinaire de l'agent.

Le courage :

- Assumer le doute individuellement lors de la préparation ou de la Cap disciplinaire, et décider collectivement ;
- Effectuer un retour sur la CAP à l'agent et aux référents disciplinaires SNETAP-FSU ;
- Garder la maîtrise de la CAP disciplinaire (durée, interruption de séance).-

3.5 Les fin et « seconde partie de carrières »

Au prétexte fallacieux d'un allongement de la vie professionnelle, le gouvernement augmente la durée statutaire des carrières. Outre que pour une carrière en plusieurs grades, la durée de celle-ci est difficile à prévoir, il faut contrer la représentation d'un allongement de la vie professionnelle : l'âge d'entrée dans la Fonction Publique a reculé nettement depuis 2000.

En revanche, le recul de l'âge de départ en retraite est effectif. Cela pose de manière plus aiguë la question des conditions de travail et de l'aménagement des fins de carrière, d'autant que certains personnels voient leur demande de temps partiel rejetée. Il est particulièrement urgent de rétablir le droit à la Cessation Progressive d'Activité (CPA).

La mobilité professionnelle doit être accompagnée pour les agent-es qui en font le choix : formation et reconnaissance des droits dans le cadre de la sécurité sociale professionnelle que la FSU revendique.

En octobre 2010, la CPA a été supprimée sans vote et sans débat. La loi de 2003 avait déjà fortement dégradé ce dispositif d'activité à temps partiel en fin de carrière (50 % travaillés rémunérés 80 %) accessible dès 55 ans. Il subsistait depuis une CPA ouverte à 57 ans, moins bien rémunérée mais offrant la possibilité d'une surcotisation à un taux accessible pour préserver les droits à la retraite.

Face à l'allongement des carrières, à la dégradation des conditions de travail, aux expositions aux risques psychosociaux et aux troubles musculo-squelettiques dont sont aussi victimes de nombreux/ses agents, le SNETAP-FSU revendique des possibilités attractives d'exercice à temps partiel en fin de carrière, ainsi que des aménagements possibles de service en fin de carrière avec un maintien de salaire. Une autre piste peut être « une seconde partie de carrière » définie comme une évolution professionnelle voulue *« vers des fonctions différentes utilisant l'expérience acquise au cours de la première carrière, mais en se situant dans un nouvel environnement professionnel et entraînant l'exercice de responsabilités valorisantes et supérieures à celles de la première carrière »*².

Le congrès national réuni du 17 au 20 mai 2017 à Laval mandate le Bureau National pour que le SNETAP-FSU, au sein de sa fédération, porte activement ce mandat. Au sein du ministère de l'Agriculture, le congrès mandate les secteurs corporatif et Pédagogie et Vie Scolaire afin de mettre en place avec l'administration (SRH-DGER) un groupe de travail sur ces thématiques de fin de carrière et/ou « de seconde partie de carrière » afin de construire des dispositifs, rappelés dans un texte réglementaire permettant à l'agent de ménager sa fin ou seconde partie de carrière, d'améliorer ses conditions de travail.

3.6 L'égalité professionnelle femmes-hommes dans l'EAP, mythe ou réalité ?

Si plusieurs études dans le second degré ont été menées à l'Éducation Nationale visant à « déconstruire le mythe de l'égalité femmes-hommes dans une profession qui se vit comme égalitaire », le sujet reste en friche dans l'enseignement agricole public, et cela à tous les niveaux. Le manque de volonté de l'administration à cet égard est manifeste avec le refus de la DGER de faire de ce sujet une des orientations principales de son projet stratégique.

Le protocole sur l'égalité professionnelle des hommes et des femmes dans la FP a été signé par la FSU et toutes les autres OS en mars 2013. Depuis, cela s'est traduit par l'obligation pour les administrations de produire un rapport de situation comparée comme il existe dans le secteur privé et la mise en place de plans d'action. Dans le ministère de l'agriculture, la mise en œuvre tarde et les améliorations sur le terrain peinent à être visibles. Un déroulé de carrière identique doit être garanti. Le Bilan social du ministère de 2015 consacre un chapitre entier à cette question de l'égalité femme-homme. Plusieurs statistiques doivent interroger notre organisation. A titre d'exemples, si 94,43 % des adjoint-es administratif-ves sont des femmes, les personnels de direction à l'opposé comprennent seulement 36,03 % de femmes et à peine 25 % des personnels de direction « Hors-classe » sont des femmes alors que dans le corps des CPE et une féminisation récente de la pyramide des âges, les pourcentages restent équilibrés dans la hors-classe grâce aux élus paritaires qui ont réussi à imposer le seul critère de l'ancienneté pour cet avancement. Ce dernier exemple montre qu'il est possible de réduire les inégalités.

Il est nécessaire que ces sujets soient pleinement portés par les délégué-es du personnel dans les différentes instances, notamment les CAP, de façon aussi à sensibiliser la hiérarchie et les agent-es aux inégalités persistantes souvent ignorées ou parfois même niées.

Le congrès national réuni du 17 au 20 mai 2017 à Laval mandate le Conseil Syndical National pour qu'il fasse de cette égalité professionnelle Femmes-Hommes une priorité de la

² Vallemont (2001), Contribution aux travaux du Conseil d'Orientation des Retraites concernant les retraites des fonctionnaires, Rapport intermédiaire remis au COR, 4 juillet.

période d'inter-mandat qui s'ouvre. Chaque année, le CSN devra dresser un bilan des actions menées à ce sujet tant au sein de notre organisation que vis-à-vis du ministère de l'agriculture.

4. Hors et après le travail

4.1 Action Sociale

La loi du 13 juillet 1983 dans son article 9 précise que «l'action sociale, collective ou individuelle, vise à améliorer les conditions de vie des agents publics et de leurs familles, notamment dans les domaines de la restauration, du logement, de l'enfance et des loisirs, ainsi qu'à les aider à faire face à des situations difficiles. Les prestations d'action sociale, individuelles ou collectives, sont distinctes de la rémunération et sont attribuées indépendamment du grade, de l'emploi ou de la manière de servir ».

Le SNETAP-FSU et sa fédération sont impliqués dans toutes les instances de concertation interministérielles de la Fonction Publique, telles que le Comité Interministériel d'Action Sociale (CIAS), les Sections Régionales Interministérielles d'Action Sociale (SRIAS) ainsi qu'au niveau ministériel jusqu'au Comité Technique d'Action Sociale (CTAS) et au Conseil d'administration de l'ASMA Nationale et dans les ASMA départementales.

Créée en 1985, l'Association d'action sociale, culturelle, sportive et de loisirs du ministère de l'agriculture (ASMA) est une singularité dans la Fonction Publique, puisque gérée par les organisations syndicales. Une association qui à l'automne dernier, a permis à plusieurs dizaines d'agents contractuels de percevoir une avance sur salaire, le MAAF n'ayant pas mis en place les moyens pour rémunérer ses contractuels en tant et en heure. Le congrès reconnaît le bien fondé de ce dispositif d'aide, mais considère qu'il ne peut se substituer aux obligations de l'administration. Le congrès refuse que l'action sociale soit considérée comme un instrument de gestion des ressources humaines par le ministère.

Le congrès national réuni du 17 au 20 mai 2017 à Laval réaffirme son attachement à une action sociale facultative confiée à l'ASMA, organisée et pleinement assumée sur le budget ministériel, autant financièrement qu'en terme de postes budgétaires.

Il mandate sa délégation ASMA pour défendre les valeurs portées par notre organisation et refuser tout recul, toute rigueur budgétaire de l'action sociale au sein du ministère de l'agriculture, sous la présidence FSU qui va débuter en juin 2017. A ce titre, le congrès revendique une sécurisation financière en demandant au moins 3 % de la masse salariale afin de permettre le départ en vacances pour le plus grand nombre.

Il mandate ses représentant-e-s pour rétablir entre tous les agents, au delà des statuts, des cadres d'emplois, des lieux d'exercice un même droit pour tous et prioritairement pour ceux qui en ont été exclus de fait, ainsi que pour tous les non titulaires, les agents payés sur budget d'établissement et les retraités. Il n'est pas envisageable qu'en plus des effets dévastateurs de la réforme territoriale sur les emplois et les conditions de travail, l'action sociale en faveur des personnels soit déstabilisée, réduite ou instrumentalisée. Il appelle sa délégation à être ambitieuse et à refuser toute rigueur budgétaire tant au niveau ministériel qu'interministériel. Ainsi, il appelle ses représentant.es à être offensives sur cette question avec la mutualisation de l'action sociale, à être offensives dans les négociations sur le montant de la subvention ministérielle, deux chantiers desquels découlera la politique des prestations mises en œuvre à l'Asma. En aucun cas et forte de ce positionnement très clair du congrès national du SNETAP-FSU, la délégation ne pourra cautionner une quelconque austérité budgétaire et la FSU saura in fine prendre ses responsabilités.

Par ailleurs, le congrès appelle les secrétariats régionaux du SNETAP-FSU à inscrire à l'ordre du jour d'un CSR par an la question de l'action sociale, de sensibiliser les militant.es et les sensibiliser à ces questions et les appeler à investir les ASMA départementales, ASMA nationale et SRIAS ;

4.2 Des retraité.es pas solitaires ... mais solidaires !

4.2.1. Salaire différé versus « comptes notionnels » !

Lors de la campagne présidentielle, le président de la République élu a, à plusieurs reprises vanté les mérites d'une réforme complète du système de retraite en France : « Un euro cotisé donne lieu aux mêmes droits pour tous ». Le président de la République prône un système dit « des comptes notionnels », appliqué notamment en Italie et en Suède. De quoi s'agit-il ? Dans ce système, on imagine que chaque actif dispose d'un « compte virtuel » sur lequel est versé l'ensemble de ses cotisations. C'est ce « capital virtuel » accumulé qui sera finalement transformé en pension de retraite grâce à un « coefficient de conversion ». Ce coefficient prend en compte deux facteurs : l'âge de départ à la retraite et l'espérance de vie de chaque génération au moment du départ. En divisant le capital virtuel accumulé par ce coefficient, on obtient le montant de l'annuité.

Sans entrer dans les détails techniques, il apparaît très clairement que ce système vise à casser les fondamentaux de notre système actuel de retraite par répartition. Il signifie que la retraite ne serait plus un salaire « différé » mais que la retraite est d'abord un choix individualisé – de travailler plus longtemps et toujours plus longtemps pour augmenter ce capital virtuel -. Il faudra se constituer son capital virtuel en prévision de la retraite... sans aucune garantie du montant exact acquis. Il signifie que nous passerions d'un principe de solidarité intergénérationnelle à un système de contributivité pure, individuelle à sa propre future retraite. Enfin, plus besoin de « nouvelles réformes » des retraites, il suffit de modifier le coefficient de conversion... On voudrait ainsi faire croire que la retraite n'est qu'une problématique technique (ajustement de curseurs) et non un choix idéologique – finalement un modèle de société – qu'il serait possible de discuter et de contrer.

Le congrès national appelle tous les personnels à refuser les principes mêmes de cette réforme qui annonce la destruction de nos systèmes de retraite. Pour cela, il mandate le CSN pour lancer auprès des agents une campagne d'information afin de démonter le discours idéologique du pouvoir visant à masquer la finalité ultralibérale de cette réforme. Il appelle la FSU à participer activement à la construction d'un mouvement le plus large possible pour s'y opposer.

4.2.2. Pour un salaire différé digne !

Depuis de très nombreuses années, la situation des retraité-es fait surtout apparaître la baisse de leur pouvoir d'achat. Leur situation ne cesse de se dégrader.

Malgré une revalorisation de 1,3 % au 1^{er} avril 2013, celle-ci n'a pas permis de sauvegarder leur pouvoir d'achat antérieur, compte tenu des contraintes dues à la hausse des produits de consommation courante.

Depuis, les pensions ont été gelées d'avril 2013 à octobre 2015. Le 1^{er} octobre 2015, l'augmentation dérisoire de 0,1 % n'a pas apporté d'amélioration étant donné :

- l'ajout de la fiscalisation de la majoration de pension pour 3 enfants et plus, et de la suppression de la demi-part pour les personnes veuves ou séparées ayant élevé seul.e un enfant pendant au moins 5 ans avec une autre conséquence supplémentaire de baisse de leur pouvoir d'achat,
- le prélèvement pour la Contribution Additionnelle de Solidarité pour l'Autonomie (CASA) de 0,3 % depuis le 1^{er} avril 2013 (sauf pour les retraité-es non imposables), dispositions qui se traduisent par une nouvelle baisse de leur pouvoir d'achat mettant en difficulté de plus en plus de retraité-es. Après avoir décalé les années précédentes la revalorisation des pensions du 1^{er} janvier au 1^{er} avril, puis au 1^{er} octobre, celle qui légalement devait intervenir au 1^{er} octobre 2016 a été à nouveau reportée.

Le SNETAP-FSU demande que la revalorisation des pensions soit rétablie à sa date initiale ; ses mécanismes d'attribution doivent impérativement être revus et prendre en compte l'évolution des salaires. Il demande la création d'une indemnité de vie chère pour les retraité-es d'outre-mer.

Le SNETAP-FSU exige que la CASA qui est en partie détournée de son rôle, soit en totalité utilisée par la CNSA pour les personnes en perte d'autonomie.

Le SNETAP-FSU s'oppose fermement à l'augmentation annoncée de 1,7 % de la CSG.

Le SNETAP-FSU revendique :

- un départ en retraite possible à 60 ans pour 37 annuités et demi avec un taux de remplacement de 75 % calculé sur les six derniers mois de salaire ainsi que la suppression de la décote ; ceci passera par l'abrogation des nombreuses lois scélérates votées depuis 1993 ;

- une pension au moins égale au SMIC pour une carrière complète ;

- le maintien et la défense des pensions de réversion ;

- le maintien de l'abattement réel de 10 % sur les pensions dans la déclaration de revenus ;

- la modification du texte réglementaire qui permettra de prendre en compte pour le calcul du montant de la pension les années exercées en CFA-CFPPA ;

- le rétablissement de la demi-part supplémentaire aux personnes seules ayant élevé un ou plusieurs enfants ;

- la suppression de la fiscalisation de la majoration pour 3 enfants et plus.

- le retour à l'indexation des pensions sur les salaires.

Enfin, le SNETAP-FSU appelle à combattre les campagnes médiatiques visant à donner des retraité-es l'image de nanti-es et de privilégié-es et générant des risques de conflits intergénérationnels. Il appelle également à la reconnaissance des retraité-es dans la société. Ceci implique en même temps leur représentation dans les instances qui les concernent.

Le congrès national réuni du 17 au 20 mai 2017 à Laval appelle les adhérent.es retraité.es à s'engager dans les Sections Fédérales des Retraités (SFR-FSU) et les FGR départementales pour porter les revendications du SNETAP-FSU. Le congrès appelle tous les adhérent.es retraité.es et futur.es proches retraité.es à contribuer à la vie du collectif des retraité.es de notre organisation.