

Rapport d'activité 2017/2020

Supplément au n°406 de janvier-février 2020

*L'Enseignement
Agricole*

EA

snetap
ISU.



ÉDITO

29^e CONGRÈS DU SNETAP-FSU

ADOPTION DU RAPPORT D'ACTIVITÉS 2017-2020

La vie démocratique d'un syndicat passe par la consultation de ses adhérent-e-s, appelé-e-s d'abord à élire ses représentant-e-s au sein de l'organisation. Elle passe aussi par le vote du rapport d'activité du Bureau National, avant chaque Congrès. Ce rapport, que vous trouverez dans ce supplément, retrace l'activité du syndicat depuis le Congrès de Laval (période 2017-2020) et intègre également le rapport financier. Vous êtes donc appelé-e-s à vous prononcer par vos votes sur ce rapport d'activités (voir modalités de vote en dernière page). Alors merci de voter en nombre sur le rapport d'activité de notre syndicat !

L'Enseignement Agricole est la revue du Syndicat National de l'Enseignement Technique Agricole Public - 251, rue de Vaugirard - 75732 PARIS Cedex 15 - Tél. : 01 49 55 84 42 - Fax : 09 72 16 40 90 - www.snetap-fsu.fr - snetap@snetaf-fsu.fr - Responsable de la publication : Jean-Marie Le Boiteux - Coordonnateur de la publication : Arnaud Leroux - Maquette, mise en page et impression : Bordessoules Impressions - BP 42 - 17413 Saint-Jean-d'Angély Cedex - Dépôt légal : janvier 2020 - CCP 995-94 K Paris - Commission paritaire des papiers de presse 0623 S 06513. Ce numéro est imprimé sur papier 100 % recyclé en France.

Analyse
générale

3

Rapport d'activité
vie syndicale

22

Rapport d'activité
politique
scolaire

6

Rapport
financier

28

Rapport d'activité
pédagogie
& vie scolaire

11

Comptes
de résultat

31

Rapport d'activité
corporatif

17

Modalités
de vote

32





Analyse générale

Un mandat dans un contexte politique difficile

Le dernier congrès du SNETAP-FSU, en avril 2017 à Laval, faisait immédiatement suite à l'élection d'Emmanuel Macron à la présidence de la République et les législatives qui ont suivi ont installé un gouvernement entièrement acquis à sa cause. Si l'essentiel de sa politique néolibérale était déjà annoncée dans son programme électoral, l'activité syndicale de ce mandat a été en grande partie rythmée par la mise en œuvre de réformes tous azimuts, menées tambour battant et sans véritable concertation. Après une année à marche forcée qui a vu imposer une nouvelle étape dans la remise en cause du code du travail, déjà malmené lors du mandat précédent, ce gouvernement a également modifié en profondeur la fiscalité, en allégeant l'impôt des entreprises ou des plus aisés (ISF ; Crédit impôt recherche...) mais en reportant cette charge sur les plus modestes (CSG pour les retraites, baisse de l'APL notamment pour les étudiants). Mais le mouvement des gilets jaunes, initié le 17 novembre 2018 est venu refroidir les velléités du Président de la République

et de son gouvernement. Mais s'il avance plus prudemment depuis un an, c'est quand même dans la même direction qu'il poursuit son action.

En matière de services publics, par exemple, c'est toujours la politique de diminution des emplois publics qui a prévalu dans la préparation des lois de finances 2018 comme dans celles de 2019 et aujourd'hui de 2020.

De même, concernant le projet de réforme des retraites, dossier phare du quinquennat d'Emmanuel Macron, seul le calendrier a été assoupli et la communication ajustée, mais l'objectif demeure le même : diminuer le poids des retraites dans le budget de la France en en faisant payer le prix aux retraités, actuels ou futurs.

Enfin, plus proche des préoccupations quotidiennes du SNETAP-FSU, la réforme de la voie professionnelle à travers la loi pour la « liberté de choisir son avenir professionnel » a fragilisé l'enseignement professionnel initial par voie scolaire au profit du développement d'un apprentissage totalement aux mains du patronat.

Dans cette même période 2017/2020, l'enseignement agricole public a subi

de multiples attaques, de nombreuses contre réformes pédagogiques (réforme du lycée, réforme des baccalauréats général et technologique, suppression des seuils de dédoublement...) avec toujours les mêmes objectifs : baisse des dépenses publiques, suppression de postes d'enseignants, libéralisation de l'enseignement, développement de l'autonomie des EPL... Une véritable casse d'un service public national d'éducation.

Une loi qui détricote la Fonction Publique

Dans son combat idéologique contre les services publics, le gouvernement s'est également très vite attaqué au statut même de la fonction publique et de ses agents. Il s'agissait d'abord pour lui de dévaloriser le statut de fonctionnaire, ce qu'il a fait dès sa nomination en gelant pour un an les maigres revalorisations acquises lors du protocole PPCR. Puis, plus fondamentalement, à travers la loi fonction publique du 6 juillet 2019, de détricoter le statut de fonctionnaire. D'abord en généralisant le recours au contrat en lieu et place du statut sur des missions permanentes du service public. Puis en remettant en cause les instances représentatives des

ANALYSE GÉNÉRALE

personnels (CT, CHSCT, CAP...) affaiblissant par là même les organisations syndicales. La mobilisation que les organisations syndicales ont unanimement tenté de construire n'a pas trouvé l'écho nécessaire parmi les agents pour permettre d'enrayer ce projet et c'est aujourd'hui seulement, avec l'entrée en vigueur des textes, que les personnels mesurent leur nocivité.

Des ambitions pour l'agriculture et l'agro alimentaire limitées

Sur les questions agricoles, le nouveau gouvernement, dès son installation, a revendiqué sa volonté de s'inscrire dans le prolongement de l'action de Stéphane Le Foll, sa loi d'avenir et le développement de l'agro-écologie. Pour autant les 3 ministres qui se sont succédés n'ont cessé de revenir en arrière sur des mesures que nous avons pourtant jugées trop timides. Le SNETAP, soit seul, soit dans le cadre du comité de défense et de développement de l'EAP n'a eu de cesse de rappeler au gouvernement la nécessité d'outiller l'enseignement agricole public pour répondre aux besoins de la société de demain, qui attend de l'agriculture française qu'elle lui fournisse une alimentation économiquement abordable, de qualité, saine et produite dans des conditions qui respectent l'environnement et qui permette aux producteurs d'en tirer un revenu convenable. Le SNETAP a été à l'initiative d'une tribune signée par de nombreuses personnalités et publiée sur le site Internet Liberation.fr. Il est par ailleurs régulièrement interve-

nu auprès du Ministre pour que, sur la partie enseignement de la loi d'avenir, il prenne l'initiative pour aller plus loin encore dans l'engagement d'enseigner à produire autrement. C'est ainsi qu'après 3 années d'interventions diverses, le SNETAP a convaincu le Ministre d'ouvrir le chantier d'un addendum au VI^e schéma prévisionnel des formations sur ce thème.

Ces problématiques sont revenues sur le devant de la scène lors du lancement des états généraux de l'alimentation (EGA) par Stéphane Travert le 20 juillet 2017. Ces états généraux, dans leur conception initiale visaient d'une part à revoir les équilibres financiers entre producteurs, transformateurs et distributeurs dans l'objectif d'offrir aux agriculteurs une juste rémunération de leur travail tout en préservant des prix des denrées alimentaires accessibles à tous. Mais elle devait aussi répondre à une demande de production d'une alimentation saine et de pratiques agricoles respectueuses de l'environnement. Dès le lancement de ces états généraux, le SNETAP-FSU est intervenu auprès du Ministre pour attirer son attention sur le rôle important que devait jouer l'enseignement et la recherche agricole publics dans cet objectif, que par ailleurs nous partageons. Mais cette demande est restée lettre morte dans la mesure où, sur les 14 ateliers que comportaient ces états généraux, un seul était consacré, pour partie, à la question de la formation. Et encore, peu nombreux étaient, autour de la table, les représentants directs du monde de

l'éducation. Dans le cours du débat parlementaire, le SNETAP a rencontré divers députés ou sénateurs pour les convaincre de porter les amendements que nous avions préparés. La loi qui en est ressortie a néanmoins été reçue comme très décevante, non seulement par la profession agricole qui en attendait beaucoup, mais aussi par les représentants de l'enseignement ou encore par les associations environnementales, qui en attendaient beaucoup plus. Pire, les mesures inscrites dans la loi ont été nettement en décalage avec attentes de la profession et de la société tout entière. Les attermoissements (pour ne pas dire les reculs) sur les mesures d'interdiction du glyphosate ont conduit le gouvernement à remettre en cause son engagement initial à aller plus loin que l'engagement lointain de l'union européenne.

Un enseignement agricole maltraité

Poursuivant ce combat, mais aussi celui des moyens alloués à l'enseignement agricole public, le comité de défense et de développement de l'enseignement agricole public a continué son action et multiplié les initiatives pendant ces trois dernières années. Impulsé par le SNETAP-FSU, il s'est réuni, soit au salon de l'agriculture soit comme en juillet 2018 au Sénat. Il a été à l'initiative de tribunes dans la presse, dont une au printemps 2019, cosignée par une trentaine de personnalités. Puis, souhaitant attirer l'attention sur les différentes facettes de l'enseignement agricole public et les difficul-

Rapport d'activité 29^e congrès Dax du 1^{er} au 4 avril 2020

tés devant lesquelles il est mis pour exercer correctement ses missions dans le contexte budgétaire qui lui est imparti, le comité a décidé au printemps 2019 de faire une « tournée des établissements ». Entamée dans une école du Supérieur (Agro ParisTech), il a poursuivi ses visites à Blanquefort (33) puis à Lomme (59) et Valence (26). Pour les dernières initiatives, il s'agissait surtout de dénoncer les suppressions d'emplois alors même que le recrutement d'élèves semble montrer une progression après quelques années de stagnation dans le public. Pour autant, le Ministre maintient son projet de supprimer 60 emplois (dont 35 dans le public) à la rentrée prochaine.

Vers une parité femmes/hommes réelle dans les instances du SNETAP

Lors de ce mandat, le SNETAP s'est également interrogé sur son fonctionnement interne. Si notre dernier congrès avait tranché la question du nombre de renouvellement de mandats au sein du secrétariat général

(qu'il a limité à 6), il avait également formulé le souhait de travailler à instaurer une parité F/H véritable au sein de ses instances. Il avait ainsi arrêté le principe d'un congrès extraordinaire début 2019 afin de modifier nos statuts en ce sens. Ce congrès a eu lieu les 24 et 25 mars 2019 et a abouti à une modification des statuts du SNETAP, ratifiée par les adhérent.es en juin. Ces dispositions ont été immédiatement mises en œuvre lors des élections renouvelant les secrétaires de catégorie et de secteur de notre CSN. Elles entreront en vigueur au fil de l'eau pour les secrétaires régionaux. Les renouvelés au fur et à mesure des congrès régionaux électifs. Dès et déjà, les élections des secrétaires catégoriel. les de décembre 2019 ont conduit à une nette progression de la représentation féminine au CSN.

Pour conclure

Les trois années qui viennent de s'écouler n'ont pas pour les salarié.es et pour les services publics été porteuses de progrès sociaux, bien au contraire. Mais le combat syndical a

quand même permis d'enrayer, ou du moins à ce jour de ralentir la mise en œuvre de certains projets libéraux du gouvernement, planifiant la destruction du modèle social français. La bataille emblématique des retraites, pour préserver cet acquis social majeur du siècle dernier est à ce titre primordial. Initiée le 5 décembre 2019 après une longue campagne d'information, la première phase de ce mouvement a vu une mobilisation que nous n'avions pas connue depuis des décennies. Si le secteur en pointe a été dans le domaine des transports, la mobilisation dans le secteur de l'éducation a connu, en décembre un niveau rarement égalé. Au Ministère de l'agriculture, sa secrétaire générale a qualifié la mobilisation de « forte et atypique ». Mais l'intransigeance du gouvernement, au moment où nous écrivons ces lignes demandera, dans les semaines et les mois qui viennent, de renforcer encore la détermination des personnels, avec leurs organisations syndicales qui restent, malgré tout, majoritairement opposées à ce projet.

Rapport d'activité politique scolaire & laïcité

L'élection du président de la République Emmanuel Macron à la veille de notre dernier congrès, avait conduit ce dernier à orienter ses mandats en prévision de choix néolibéraux, principaux marqueurs de sa campagne électorale. Les élections législatives ayant placé le parti du président en tête, ont confirmé ses orientations et rendu plus complexe les alternatives proposées par notre congrès. Dès lors, les attentes de justices sociales, de libres accès aux soins, à l'éducation, à la formation, aux transports et aux réseaux sont mises à mal et probablement bien au-delà de ce que tout un chacun pouvait alors l'imaginer. L'action du secteur, au-delà des mandats dont il s'est doté, a dû se redéployer pour combattre autant que cela a été possible les nombreuses aphtes des réformes du gouvernement affectant les services publics sans épargner l'éducation et de la formation professionnelle.

Des services publics toujours plus réduits sinon privatisés, un choix du gouvernement

La poursuite du CICE, la suppression de l'ISF et la réduction en cours de l'im-

pôt sur le revenu, n'ont pas eu d'autres objectifs que de réduire considérablement les contributions des plus aisés. En contrepartie, les solidarités fondement de l'État social régressent et de plus en plus de personnes sont marginalisées. En maintenant la TVA et en relevant la CSG notamment des retraités, l'injustice fiscale s'est renforcée. **Ces politiques de défiscalisation justifient le désengagement actuel de l'État dans les services et établissements publics et le transfert pour partie des compétences à des agences voire à des opérateurs privés notamment quand des subsides réelles sont attendues.** C'est ainsi que suite aux privatisations ayant déjà eu lieu, de nouvelles sont envisagées. Après l'ouverture au marché au fret ferroviaire, la privatisation du transport des voyageurs est en cours et très prochainement celle des Aéroports de Paris. Le Snetap, sa fédération la FSU, l'ensemble des organisations (OS et associations) réunis notamment par « Convergences pour les services publics » et partis politiques, se sont donnés le mandat de militer auprès des citoyens usagers et personnels des services publics pour réunir les **4 700 000 signatures nécessaires à l'ob-**

tention d'un référendum d'initiative partagée permettant au peuple de se déterminer sur l'opportunité ou pas de cette privatisation d'ADP. Il s'agit d'une lutte emblématique qui permettra ou pas de démontrer l'intérêt de l'union des luttes pour mettre un arrêt des cessions de services ou biens publics aux appétits du capital.

Des désengagements de l'État dans les services publics traduit dans les budgets successifs

Ces déductions fiscales ont un coût. Elles amputent les recettes, elles accentuent les déficits sociaux. En outre, ces fonds perdus obèrent une diminution des ressources pour l'État. Ce sont ces pratiques qui motivent chaque année le Snetap-FSU et sa fédération, à produire une analyse des projets de loi de finances. Pour l'enseignement agricole nos analyses ont donné lieu à des courriers adressés aux parlementaires et à des audiences. Les retours sont restés modestes sans commune mesure avec le travail réalisé. Cependant, au fil des PLF, nos interpellations ont pu trouver quelques débouchés même modestes comme le quasi alignement au PLF 2019 de la rémunération des assistants d'édu-

cation sur leurs collègues du MEN. Deux amendements au bénéfice de l'EA ont pu ainsi être présentés au PLF 2019. Ce travail n'est donc pas vain et s'il ne donne pas toujours d'effet immédiat, il permet dans la durée des corrections qui autrement n'auraient pas lieu. **Un travail de conviction reste cependant à produire pour amener nos militant.es à faire davantage le lien entre les budgets à l'étude des parlementaires et les conséquences de leurs votes.** Si le combat pour un budget répondant aux attentes sociales nécessite une prise de conscience collective, leurs exécutions conduisent trop souvent à des actions dispersées des équipes au gré des stratégies locales.

Un enseignement agricole public en prise avec le choix fait de son affaiblissement.

Le dogme du président de la République de supprimer 50 000 emplois dans la fonction publique de l'État sur la mandature a une traduction directe sur l'enseignement agricole. Un « plan emplois » appliqué à l'Enseignement Agricole prévoit pas moins de 300 suppressions durant la présente mandature dont 58 % d'entre eux pour le seul service public. Pour justifier la politique du gouvernement, la DGER croise la baisse des effectifs élève de l'EA pris dans son ensemble avec les emplois créés dans le précédent quinquennat. Cette comparaison est particulièrement malhonnête sachant que le privé à rythme approprié n'émarge pas aux emplois et qu'il est la principale res-

ponsable de cette baisse. **Le Snetap-FSU a contesté l'argutie utilisée par la DGER en rappelant que sur la période 2012-2018, les effectifs de l'EAP ont progressé de plus de 600 alors que ceux de l'enseignement privé temps plein émergeant aussi au plafond d'emplois publics, ont baissé de plus de 5 000.** L'injustice portée par le Snetap auprès du Ministre et de son administration les ont conduit en gestion à inverser le ratio des suppressions d'emplois au profit du service public pour la rentrée 2019 avec 20 et non 30 emplois supprimés. Ce n'est que partie remise puisque pour la rentrée 2020, 35 emplois d'enseignant doivent disparaître dans les établissements publics alors qu'à la rentrée 2019, l'EA accueille 700 élèves en plus. Mais qui veut noyer le service public l'accuse de tous les maux et le Ministre persiste à ne regarder les évolutions que sous le prisme de l'Enseignement Agricole pris dans sa globalité. Pourtant, le Snetap-FSU n'a jamais manqué de rappeler que lors de l'établissement de la LOLF, c'est la petite taille de l'EA qui avait prévalu au choix de rassembler dans un même programme public et privé et qu'il ne fallait pas voir « *anguille sous roche* ». Depuis et malgré cette assurance, les Ministres et les administrations successifs, n'ont voulu voir dans ce choix que la participation de l'enseignement privé au service public et ont fait abstraction de sa qualité de composante du service public d'éducation et de formation. **Pourtant la mesure 15, du pacte renouvelé de l'EAP de Bruno Lemaire, s'appuie sur cette différence pour**

décliner les PREA en projet régionaux de l'enseignement agricole public (PREAP).

Des suppressions d'emplois leitmotiv des réformes du lycée

Les réformes des voies générale et technologique en supprimant des enseignements disciplinaires au profit d'heures à gérer assurées exclusivement sous forme d'heures supplémentaires **trouvent leur logique dans la volonté de la majorité néolibérale de réduire l'emploi public.** Le relèvement des seuils de dédoublement va de la même logique avec en corollaire une accentuation de la dégradation des conditions d'apprentissage et de travail. Le Snetap-FSU et la FSU se sont opposés à ces choix et ont développé des actions ayant fédéré notamment dans l'enseignement agricole une majorité de syndicats des personnels du public et du privé à l'exception de la CFDT. Hélas, ce rapport de force n'a pas permis de rompre avec la détermination du gouvernement. **Les suppressions d'emploi public** dans l'enseignement agricole **sont dans les gènes néolibéraux** de ce gouvernement.

La formation professionnelle reléguée aux branches professionnelles

Derrière le pompeux dénominateur de la loi « *liberté de choisir son avenir professionnel* », votée en septembre 2018, il ne s'agit pas moins pour l'usager que d'assumer ses propres choix de parcours de formation et de confier l'organisation et le financement aux seules branches professionnelles.

Rapport d'activité 29^e congrès Dax du 1^{er} au 4 avril 2020

Le Snetap et le Snuep représentant la FSU ont participé aux discussions préalables à la proposition de loi pour y défendre notamment la conception fédérale de la formation professionnelle initiale et rappelé l'attachement au service public de la formation garant de l'intérêt général et d'un accès de tous à la formation. Concernant la carte des formations, il n'était pas envisageable pour la FSU que l'offre de formation sous statut scolaire ne soient pas a minima le fruit d'une co-construction entre l'État (autorité académique) et les régions. De même, l'apprentissage ne pouvait devenir le concurrent de la formation profes-

POLITIQUE SCOLAIRE & LAÏCITÉ

sionnelle initiale scolaire et pas davantage de la formation continue des adultes mais doit correspondre à un choix non par défaut mais librement consenti par les jeunes ou les adultes.

La loi de septembre 2018 a mis fin aux réflexions en cours. Le financement à l'apprenti renvoyé aux branches professionnelles est très préoccupant pour nos structures et les personnels des CFAA publics. **Leur financement et les attributions des formations soumises au marché posent question sur la pérennité des emplois et des formations** à effectifs réduits, principale caractéristique des formations dans nos CFA agricoles. Le passage de 25 à 29 ans de l'apprentissage va soustraire de la formation professionnelle continue, une part nouvelle de contrat de professionnalisation et fragiliser davantage encore les CFPPPA. L'objectif d'une insertion maximum de jeunes par la voie de l'apprentissage et la perspective de développement de mixages de parcours sinon de publics conduit l'ensemble des personnels des EPLEFPA dans

de profondes inquiétudes y compris en formation initiale scolaire. En outre, l'orientation des élèves vers les voies technologiques et professionnelles confiée aux régions est inquiétant pour ces formations sachant que les régions pourraient dissuader les jeunes d'y recourir au profit du tout apprentissage. Ces inquiétudes, le Snetap-FSU n'a pas manqué de les relayer auprès de la DGER et du Ministre, d'autant, que le Ministère de l'agriculture a été particulièrement absent dans l'élaboration de cette loi et des décrets d'application. Exception est faite des champs d'intervention du MAA pour lesquels le ministère a obtenu le rassemblement dans une même branche (OCAPIAT). **En réponse aux inquiétudes d'organisations syndicales, la DGER a daigné mettre en place un plan d'accompagnement des structures et des personnels à la loi** et à ces décrets d'application. Les secteurs PSL et formation professionnelle font depuis, un suivi des décrets soumis les uns après les autres aux avis des instances. Il faut cependant remarquer que quelques soient les remarques faites, l'administration n'en tient aucun compte. Dès lors, notre action est limitée à accompagner les personnels en prise aux difficultés faute d'avoir pu les engager des actions. L'extrême précarité dans laquelle ils se trouvent, explique aussi cette situation.

Les EPLEFPA astreints à assumer les politiques austéritaires de l'État

Le développement de l'autonomie ou à proprement parler de la gouvernance

serait la solution suggérée pour la mise en œuvre de ces politiques austéritaires. Le relèvement des seuils de dédoublement initié au MAA, les réformes du lycée et la loi apprentissage et formation professionnelle trouveraient des solutions à leur mise en œuvre dans cette modalité de gestion. Mais **de quoi s'agit-il sinon que de regrouper plus de public avec moins de personnels**. Cela suppose en gestion pour l'administration des établissements de réduire les dédoublements, les spécialités et options proposées au public et/ou de déréglementer.

Pour la formation professionnelle, la loi « apprentissage », a conduit les établissements à envisager plusieurs options voir à les combiner. Aussi, **le Snetap et les personnels ont du et doivent s'opposer au regroupement et à la transformation des CFA en CFA régional et en UFA**. Cette posture de DRAAF et de chefs d'établissement est la prémisse au développement des mixages de parcours et de publics pour mieux accompagner le désengagement des pouvoirs publics dans la formation. Le Snetap-FSU fort de ses analyses et mandats, n'a cessé de tenter d'éclairer les personnels sur les choix qui se présentaient à eux et à les accompagner au mieux en fonction des rapports de force qu'ils ont su créer. Malheureusement, c'est trop souvent dans les suites de ces décisions prises sous le chantage que le Snetap-FSU a été sollicité et notamment pour répondre aux situations de licenciements ou de RPS.

Pour la formation initiale scolaire, le plan de sup-



Rapport d'activité 29^e congrès Dax du 1^{er} au 4 avril 2020

pressions d'emploi et de réductions de la dotation globale horaire s'il ne doit pas réduire les capacités d'accueil d'élèves et d'étudiants et ne pas engendrer de mutations dans l'intérêt du service, il n'exclut pas le retour à des fusions d'établissement avec l'espoir de permettre quelques économies d'échelle sur l'encadrement et le personnel administratif. Sans perte de temps, des autorités académiques et des chefs d'établissements envisagent de fusionner des établissements. **Le Snetap-FSU et des personnels déterminés à s'y opposer ont réussi à écarter le projet de fusion sur le département** de la Savoie étant donné la pauvreté des arguments avancés. Cependant d'autres projets font jour dans les Hauts de France et dans le Grand Est et **notre vigilance doit se poursuivre.**

Confronter à ces projets, le Snetap-FSU a dû déployer un ensemble de conseils et de recommandations notamment pour **réinstaurer une véritable autonomie qui ne peut se faire sans la participation des personnels.** Les conseils de centre et plus particulièrement le conseil intérieur doivent être obligatoirement saisis des questions qui relèvent de l'autonomie pédagogique et doivent nécessairement élaborer l'avant-projet d'établissement (cf art R-811.31 du code rural). Dernièrement, les CRIPT ont été remis à l'ODJ des instances des établissements. Ils sont proposés à l'initiative de DRAAF qui entendent y avoir recours pour promouvoir l'enseignement agricole. Or, dans les projets proposés, il ne s'agit pas moins de per-

mettre aux établissements publics de pouvoir s'organiser entre-eux que d'assurer aussi la promotion de l'enseignement agricole privé. Cette démarche détourne les groupements d'établissement public de leur objet et en confondant public et privé il crée un système concurrent au MEN. **Le Snetap-FSU n'a pu empêcher la réalisation du CRIPT sur l'une des régions, il ne renonce cependant pas sur d'autres régions à mettre en échec les détournements des groupements d'établissements publics de leur objet.**

La volonté de passer outre les corps intermédiaires n'a hélas pas épargné l'enseignement agricole et cela quelque soient les niveaux de l'administration où s'organisent **la concertation.** Elle s'est quelque peu **réduite à un dialogue entre État, région et chef d'établissement.** Initiés par le « dialogue de gestion » depuis la LOLF, elle s'est exacerbée pour répondre aux réformes néolibérales en attente de résultats rapides au détriment de la démocratie. Pour le dialogue régions / chef d'établissement, elle découle de nouvelles compétences octroyées aux régions sur la carte des formations professionnelle notamment et de l'accord établi entre S.Le-Foll ministre et P.Richert alors président de l'ARF. Depuis, les régions entendent faire connaître leur méthode. Fruit de l'accord pris entre Stephan.Le-Foll et Philippe Richert la contractualisation tripartite entre les DRAAF les Régions et les établissements, a conduit **le Snetap-FSU à rappeler la réglementation sur la nature des délibérations soumises aux conseils d'administra-**

tion des établissements et à mettre en garde sur des décisions de gouvernance.

Le Snetap-FSU convoqué par la DGER sur l'autonomie, a mis en évidence des risques d'injonction sur les chefs établissements dans une relation hiérarchique défavorable à une autonomie respectueuse de la démocratie représentative. Ce constat que personne n'a pu démentir a amené l'administration à proposer une nouvelle circulaire actualisant la circulaire du 11 janvier 2007 relative l'exercice de l'autorité académique en région.

Une organisation de l'enseignement agricole et une administration particulièrement favorable au développement de l'enseignement privé

Même si le SNETAP FSU se félicite de l'intégration en cours du lycée privé (UNREP) Camille Godard du Haillan (33) à l'EPLEF-PA Bordeaux Gironde, outre les lois anti-laïques, les majorités successives de la cinquième République ont utilisé l'enseignement agricole comme un laboratoire au développement de l'enseignement privé sous la tutelle du Ministère de l'Agriculture. L'administration de l'Enseignement agricole à tous les niveaux se saisit de cette situation pour développer des campagnes de promotion de l'EA indifférenciées entre public et privé.

Le Snetap-FSU a souhaité réagir en réunissant régulièrement un réseau « Vigilance Privé » composé de coordonnateurs de chacune des régions ou cir-

conscriptions. Ces réunions ont permis de mesurer les évolutions de la réglementation et des interpellations conduites auprès de l'administration. Dernièrement, le Snetap-FSU après de nombreux courriers adressés tant auprès des DRAAF que de l'administration centrale, a réussi à obtenir de la DGER une note de service précisant l'utilisation qui pouvaient être faite du logo de la campagne « l'aventure du vivant » avec **des logos distincts à utiliser par les établissements publics comprenant la Marianne et les devises de la République** et leur exemption pour les établissements privés. Toutefois, la réorganisation territoriale des régions

POLITIQUE SCOLAIRE & LAÏCITÉ

et leur transformation en grandes régions a quelque peu perturbé cette organisation et conduit à des reports de réunion. Les prochains CSR ou congrès dans les régions devront s'employer à réorganiser et à réactiver urgemment le réseau des correspondants pour mettre en échec les projets de réseau associant publics et privés et peser pour la mise en place de PREAP.

Une incompatibilité manifeste de l'extrême droite avec les valeurs de la République

Notre dernier congrès de Laval a rappelé l'incompatibilité de l'extrême droite avec les valeurs de l'école républicaine. Les militant.es ont été appelé.es à ne pas lâcher leur vigilance au regard d'élus frontistes et veiller à ce qu'elles et ils ne soient pas représenté.es dans des CA

d'établissement public et le cas échéant à dénoncer tout dérapage de leur part auprès des exécutifs régionaux en vue de leur dessaisissement. En ce sens, le Snetap-FSU avait appelé les personnels de l'enseignement agricole à ne donner en aucun cas leur voix aux prochaines élections. Outre le travail interne mené au Snetap, **les délégués du Snetap au congrès de la FSU au Mans se sont employés avec réussite à faire partager leurs positions par le congrès de notre fédération la FSU.** Les suites ont donné lieu à la constitution d'un groupe de réflexion interne à la fédération chargé d'assurer une vigilance contre l'extrême droite. Ce relai par la fédération donne plus de poids à la campagne de conviction « non l'extrême droite n'est pas un parti comme les autres » dans laquelle le Snetap-FSU s'est inscrit.



Rapport d'activité pédagogie & vie scolaire

Introduction

Ce bilan de l'activité du secteur Pédagogie Vie scolaire, entre 2017 et 2019, est celui de la mise en œuvre de la politique Macron, qui confirme toutes les craintes que nous avons senti lors sa campagne électorale et que nous avons analysé : effort massif pour l'apprentissage et développement de filières en alternance dans tous les LP, pleine implication des branches professionnelles dans la définition des programmes et l'organisation des formations, autonomie des chefs d'établissements dans l'élaboration du projet pédagogique et en contrepartie d'une responsabilisation accrue et d'une évaluation plus régulière, réforme du baccalauréat avec contrôle continu et 4 matières obligatoires à l'examen final, ... tout y était déjà.

Et cela s'est confirmé dès les premiers mois de ce gouvernement.

Voie professionnelle : tout pour l'apprentissage

Loi Pénicaud : le Ministère du travail et les professionnels prennent le pouvoir

Rappelé dans le rapport du secteur PSL la loi « Li-

berté de choisir son avenir professionnel » modifie toute la structuration de la formation professionnelle en brouillant les lignes entre formations initiale et continue et en renvoyant aux seuls professionnels le financement et la gouvernance de l'apprentissage. Elle privatise et met en concurrence toute une partie de la formation initiale. Elle en fait la « voie d'excellence » de la formation professionnelle. En supprimant le fonctionnement tripartite des CPC (Commissions Professionnelles Consultatives) et en éliminant les personnalités qualifiées (notamment enseignants et usagers) de leur composition, elle renvoie y compris la décision des contenus de formation aux seuls professionnels.

Le Snetap-FSU, avec sa Fédération, s'est battu contre ce projet de loi puis dans le cadre d'une intersyndicale très large contre les textes d'applications de cette loi. Nous avons notamment relancé les parlementaires et les différentes administrations pour les alerter sur les risques de cette loi pour l'enseignement public et dénoncer les arrêtés et décrets de mise en œuvre qui vont bien au delà du texte législatif notamment

en éliminant les personnels d'éducation des CPC. Nous avons exigé de la DGER, sans l'obtenir pour l'instant, une réorganisation de la consultation des personnels sur les référentiels et leur contenu.

Bac Pro 3 ans : rien ne va mais on continue

Après le travail engagé par le Snetap-FSU en 2016 / 2017 (« Année Bac Pro »), sur les corrections nécessaires à apporter au Bac Pro 3 ans et les premiers chantiers engagés par l'administration, le changement de gouvernement a stoppé net ce travail et laissé en suspens les questions soulevées (retour à un parcours 4 ans, place du BEPA, épreuve de contrôle, ...).

Le Snetap-FSU a régulièrement interpellé la DGER sur la nécessité de reprendre ces chantiers compte tenu des problèmes posés par cette réforme du Bac Pro. Si nous avons obtenu une réelle avancée sur l'épreuve de contrôle pour la rentrée 2018 et des engagements pour la rentrée 2019, la DGER s'est ensuite figée dans l'attente d'une nouvelle réforme de la voie pro scolaire engagée côté Éducation Nationale. Le dossier est resté fermé.

PÉDAGOGIE & VIE SCOLAIRE

CAPa : un outil pour préparer le mixage des publics

Rénové en 2015 le CAPa a largement modifié le contenu de la formation et les conditions d'évaluation de ce diplôme. Nous avons régulièrement interrogé les sections locales sur la mise en œuvre de cette rénovation au sein des établissements. C'est à partir de ces retours que nous avons demandé et obtenu de la part de la DGER qu'elle apporte les correctifs nécessaires notamment au moment des évaluations. Mais nous avons souhaité un bilan global de cette réforme après la 1^{ère} session d'examen notamment pour évaluer l'impact d'une augmentation importante des heures non affectées. Faute de réponse de l'administration nous avons réuni notre propre groupe de travail en 2019 et interpellé la DGER sur un certain nombre de points et des correctifs encore nécessaires.

Enseignement maritime : des spécificités en danger

Alors que durant l'année scolaire 2017-2018, la DAM avait donné des garanties sur le maintien de

la seconde professionnelle ou le renoncement à la création du baccalauréat polyvalent, la réforme Blanquer a changé brutalement la position du Ministère de la Transition Ecologique et Solidaire. En effet ces derniers mois, le Snetap-FSU a dû se battre contre une seconde commune à toutes les spécialités, la suppression des classes de mise à niveau, la suppression du BTS PGEM sous sa forme actuelle, la diminution des heures d'enseignement général comme professionnel, des horaires calqués sur ceux de la formation pour adulte... une mise en œuvre de la réforme de l'enseignement professionnel dans l'enseignement maritime sans concertation et mettant en danger la qualité des enseignements dispensés aux jeunes qui font le choix de la voie professionnelle. Le Snetap-FSU a régulièrement interpellé le MTES sur les risques que font peser une application de la réforme sur les formations maritimes.

Par contre lors de la réforme de seuils, et alors que la DGER n'a jamais entendu les revendications des organisations syndicales, dans l'Enseignement maritime, le Snetap-FSU avec l'intersyndicale, a obtenu le maintien des dédoublements spécifiques auprès de la Direction des Affaires Maritimes. Une victoire importante pour les personnels et les élèves.

Voie Générale : une réforme contre l'égalité des chances

Bac Général

Mise à l'écart de l'enseignement agricole, fragilisation de sa filière générale (avec

seulement 3 spécialités face au 7, en moyenne, des lycées de l'EN), suppression de l'agronomie comme discipline obligatoire (l'année même des 50 ans du Bac agronomie !),... voici quelques unes des conséquences de la mise en place de la réforme du lycée et du baccalauréat 2021. Pourtant, le secteur a, ici aussi, été à l'œuvre pour lutter (avec les syndicats de la FSU) contre la casse du Bac et le changement radical de paradigme du lycée. Dès la commission Mathiot (décembre 2017) puis auprès de J.M. Blanquer lui-même, avec le cabinet du 1^{er} Ministre ou avec celui du Ministre de l'Agriculture, nous n'avons cessé de porter, de défendre nos spécificités (EATDD, AET, Biologie-écologie, agronomie), de demander un nombre conséquent de spécialités et des moyens pour tout mettre en œuvre. Si nous avons obtenu que 2 doublettes soient financées ainsi que quelques options (notamment Mathématiques complémentaires), le résultat est là. Les collègues et les élèves courent après les informations sur la réforme (contenu, évaluation, corrections des copies numériquement !...). C'est le grand bazar organisé, sans moyens, sans ambitions que nous devons combattre.

Bac STAV : le Ministère de l'Agriculture abandonne son diplôme

Dans une logique incompréhensible de suivisme et de manque d'ambition pour une filière déjà fragilisée par la réforme du Bac Pro 3 ans, la DGER a également entamé au printemps 2018 la réforme, à marche



Rapport d'activité 29^e congrès Dax du 1^{er} au 4 avril 2020

forcée, du Bac STAV. Si par nos interventions, propositions dans les instances et par nos mobilisations (ici dans une intersyndicale large) nous avons pu faire plier la DGER qui voulait supprimer 3 EIL (domaines) sur 5, ou encore les stages en entreprise...reste des écueils majeurs dans cette contre-réforme : absence de disciplines dans certaines spécialités, baisse de volumes horaires, non affectation de la pluridisciplinarité, place du stage, forme du grand oral...malgré des votes massifs contre le projet dans les instances... Une nouvelle fois la DGER est passée en force. Nous avons néanmoins continué à proposer des alternatives au projet et dénoncer cette casse du Bac STAV lors des réunions d'information inter-régionales au printemps dernier. Ce sujet fut aussi un des mots d'ordre de l'action « blocage des centres de correction d'examen » pour la session 2019. En vain. Pourtant le secteur n'est pas résigné. Il continue dans les instances de montrer maintenant que la première promotion est à l'œuvre les dysfonctionnements et aberrations.

Suite et suivi des réformes

La période inter-congrès a également été marquée par une régression pédagogique sans précédent tant du point de vue pédagogique, que de la sécurité pour les élèves et les enseignants. Instauré dans le contexte de la réforme du Bac et du lycée mais aussi et surtout pour permettre au gouvernement de satisfaire aux dogmes de la baisse de l'emploi public et de l'autonomie des établissements (on renvoie au local la responsabilité de

faire le sale boulot), la suppression des seuils de débouchements (leur inscription en caractère indicatif dans les grilles horaires) a provoqué une forte action intersyndicale (Public et privé) dès l'annonce au printemps 2019. Malgré nos arguments de fond et les conséquences sur les conditions d'enseignement et d'apprentissage, jamais nous n'avons pu réellement échanger avec l'inspection de l'enseignement agricole. Cette contre-réforme et l'entêtement de la DGER sont à la source du blocage en juin-juillet 2019 de près de 10 centres de correction et d'exams. Cette suppression des seuils a entraîné un vif émoi dans la communauté éducative. Depuis septembre nous sentons sur le terrain les premiers effets négatifs de ces mesures. L'intersyndicale n'a pas renoncé et vient de lancer un observatoire afin de mesurer les conséquences concrètes sur les collègues et leurs élèves.

Pour un complément d'information sur la réforme des seuils voir le rapport du secteur PSL.

Enseignement Supérieur : une réduction de moyens pour seul leitmotiv

ParcourSup : un outil de tri

La loi ORE (Orientation et Réussite des Étudiants) publiée en mars 2018 avec la mise en œuvre de ParcourSup, était annoncée à grands renforts de publicité comme l'outil devant permettre une démocratisation de l'accès à l'enseignement supérieur et la suppression de la sélection.

Bien entendu cette réforme était un leurre, et ParcourSup n'a pas permis une meilleure affectation de nos bacheliers dans le supérieur en fonction de leurs vœux mais par contre à fonctionner comme un outil pour tri social.

Le Snetap-FSU, avec la Fédération, a appelé dès le premier semestre 2018-2019 les enseignant-es à rejeter la logique de sélection du nouveau dispositif ParcourSup en refusant de faire des conseils de classe de terminale des « tribunaux » d'orientation.

BTSA : Poursuite et extension du 100 % CCF et de la semestrialisation

Depuis 2012, le Ministère de l'Agriculture mène une expérimentation, dans 17 établissements, visant à inclure le BTSA dans l'architecture européenne de l'enseignement supérieur « LMD ». Elle a été prolongée jusqu'à l'année scolaire 2017-2018.

À l'issue de cette expérimentation, la DGER a décidé de permettre l'extension du système par un dispositif dérogatoire. Celui-ci permet aux établissements une organisation en semestre et un diplôme délivré entièrement en CCF. Le Snetap-FSU avait exigé dès le début de l'expérimentation une évaluation régulière du système et une présentation des conclusions devant les instances. Cela n'a pas été le cas. Ce dispositif dérogatoire exige une modification du règlement du BTSA contre laquelle le Snetap-FSU se bat aujourd'hui. Et il entraîne également une réécriture de tous les référentiels BTSA. Ainsi les BTSA VitiOeno et TC auront un nouveau référentiel dès

septembre 2021. Ces nouveaux référentiels valident également l'introduction de blocs de compétences.

Fusion des écoles Agro et Vétô : une stratégie absconce

Engagée depuis plusieurs années, la politique de fusion des écoles de l'Enseignement supérieur est entrée dans une deuxième phase avec ce gouvernement.

Le Ministère a ainsi annoncé une fusion des écoles Agro et Vétô à venir. La première concerne la création d'un « nouvel » établissement "d'excellence" issu de la fusion des établissements Montpellier Sup Agro et d'Agrocampus Ouest Rennes, puis peut-être, AgroSup Dijon.

PÉDAGOGIE & VIE SCOLAIRE

Le Snetap-FSU a plusieurs fois interrogé le Ministre et rencontré ses représentants sur l'objectif réel de cette politique de fusion qui pose de nombreux problèmes et inquiète les personnels notamment en terme de stratégie et de moyens mis en œuvre. Il a notamment exigé une information régulière des personnels concernés très inquiets pour l'avenir de leurs établissements.

Évaluation : le contrôle maison progresse encore

La question de l'évaluation a donné lieu à des mandats lors des 3 derniers Congrès, portant notamment sur la place du CCF. Malgré nos mandats répétés contre cette modalités d'évaluation, elle ne cesse de progresser, voire devenir la modalité unique d'évaluation (exemple du 100 % CCF en BEPA et en BTSA LMD). On note aussi l'entrée du contrôle continu par la réforme du Bac, et ceci sans que ce dispositif ne soit expertisé. Le Snetap-FSU avait jusque là réussi à blo-

quer ce dispositif en CPC lors de la rénovation de certains diplômes.

Le Snetap-FSU a poursuivi son interpellation concernant la nécessité d'une modification de l'épreuve de contrôle et obtenu une première correction mais sans réussir à faire plier totalement la DGER.

Le Snetap-FSU est également intervenu contre la modification de l'épreuve E5 du Bac Pro CGEA, transformée en épreuve orale (à partir de fiches écrites), contre épreuve écrite de 2 heures jusque là. Une transformation et un traitement spécifique au CGEA que la DGER et l'Inspection n'ont pu réellement justifier, sinon à vouloir cacher un problème récurrent de mauvais résultats à cet examen. La DGER a décidé de publier un nouvel arrêté fixant les modalités d'évaluation (épreuves terminales, épreuve CCF et du contrôle continu), le texte actuel datant de 1995 et largement obsolète. Le Snetap-FSU est intervenu régulièrement sur ce nouveau texte réglementaire.

Mixage publics et parcours : le nouvel eldorado des économies de moyens

La volonté de mixage n'est pas nouvelle mais cette politique s'intensifie avec les outils mis en place (loi Pénicaud, réforme voie pro EN, ...) ces 3 dernières années et l'introduction dans le Code de l'Éducation à compter du 1^{er} janvier 2019, que « les EPLE peuvent dispenser des actions de formation par apprentissage ».

Si ce point est une nouveauté pour les établisse-

ments de l'Éducation nationale ce n'est pas le cas pour nous. Pour autant cela affiche de fait la volonté du gouvernement de développer le mixage. Et c'est ce que nous trouvons dans les décisions de plusieurs DRAAF et chefs d'établissements. Et même si la DGER assure ne pas avoir donné de consignes pour le développer, elle n'a rien empêché estimant que cela repose sur un consensus.

Le Snetap-FSU a dénoncé tout au long des débats puis lors de la consultation sur les textes réglementaires, cette volonté de mixage qui représente un danger pour les élèves et les apprentis. es qui n'ont pas choisi les mêmes voies de formation, pour les établissements et pour les collègues et sur laquelle les supposées avantages pédagogiques sont systématiquement contredit par les pédagogues. Ce point sera sans doute un des combats importants à venir.

Formation des enseignants et CPE : un dossier à investir d'urgence

Une nouvelle fois nous devons constater les "ratées" du secteur sur la question de la formation initiale des enseignants et CPE, y compris dans le lien avec le secteur formation des maîtres de notre Fédération. Une situation qui ne peut se poursuivre sur le prochain mandat compte tenu de la réforme annoncée par le Ministre de l'Éducation nationale. Un effort et un investissement particulier devront être portés ce point.

Concernant la formation continue des personnels le



Rapport d'activité 29^e congrès Dax du 1^{er} au 4 avril 2020

Snetap-FSU est intervenu régulièrement sur la question de la formation par le numérique et dénoncé les dérives engendrées par ces dispositifs. La volonté de la DGER et du Ministère de développer des outils numériques pour assurer une partie de la formation continue pose de sérieux problèmes compte tenu notamment du manque de cadrage à ce jour. Nous avons par exemple interpellé la DGER lors de la mise en œuvre de formations en ligne pour les personnels de vie scolaire ("TousCaps" et "Savoir réagir face aux risques, ça s'apprend !") et pour les enseignant-es (Cap'Eval) en exigeant un cadrage et notamment par un travail spécifique du CTM Formco. Le SRH s'est engagé à mettre en œuvre ce groupe de travail.

Le Snetap-FSU est également intervenu contre la proposition de mettre en place une formation par le biais d'apprenti-es enseignant-es qui n'a pour seul objectif que de répondre à une problématique ponctuelle mais qui ouvre une porte qui pourra poser de sérieux problèmes à long terme.

Langues vivantes : un travail important du Snetap-FSU

Le Snetap-FSU avait décidé la mise en œuvre d'un groupe interne spécifique « langues vivantes ». Depuis 3 ans le groupe s'est réuni régulièrement permettant de travailler sur les problèmes spécifiques à la discipline (conditions d'enseignement, dotation horaire et en matériel, dédoublements, formation des personnels, ...). Il a ainsi régulièrement inter-

pellé la DGER et les différents services du Ministère sur ces points, permettant notamment de maintenir un dédoublement au 21^e élève dans la réforme des seuils en 2019.

Le travail engagé a permis l'organisation d'un "Séminaire Langues vivantes" le 14 décembre 2017, puis la publication d'un tiré à part distribué avec le bulletin national.

Le groupe souhaite évidemment poursuivre le travail engagé et notamment avancer sur l'idée de création de référents régionaux et organiser un nouveau séminaire dans les mois à venir.

Stages élèves et étudiant-es : la sécurité et la responsabilité en question

Lors du Congrès de Laval les nouvelles conventions de stages (issues des modifications réglementaires des dérogations pour les élèves mineurs et les conditions d'encadrement des stages) venaient d'être publiées. Après un bras de fer avec l'administration le Snetap-FSU avait réussi à la faire reculer sur notamment la signature des enseignant-es en bas de la convention. Mais restait le problème de l'introduction de la notion de prof référent et du nombre de stagiaire à suivre. A la demande du Congrès, le secteur a donc travaillé sur les outils nécessaires aux personnels et leurs représentant-es pour préparer les votes des conventions de stages et les modalités de suivi de stage en Conseil d'administration. Mais le secteur a surtout interpellé le Ministère sur les questions de sécurité et de responsabilité lors des

stages en entreprise ou en établissements. S'il a obtenu un premier groupe de travail, les résultats n'ont pas été à la hauteur des attentes, la DGER n'ayant pas répondu à la commande. Le Snetap-FSU, avec la CGT notamment, maintient une forte pression sur le sujet.

Vie scolaire : la mission d'éducation régulièrement remise en cause

Suite à la publication d'un nouveau décret relatif à la discipline au sein des EPL, la DGER a décidé la publication d'un décret propre à l'enseignement agricole public.

Le secteur est intervenu pour défendre à la fois l'intérêt des élèves mais aussi celui des personnels, en soulignant notamment le risque de charge de travail supplémentaire pour les équipes de vie scolaire. Le projet d'arrêté sera présenté pour avis des instances très prochainement.

Le Snetap-FSU s'est également mobilisé dans les discussions sur la réécriture de la note de service sur les missions des CPE. Il a notamment empêché l'introduction d'une « lettre de mission » devant fixer leurs missions au bon vouloir des chefs d'établissement et obtenu que les CPE gardent leur statut de responsable du service Vie Scolaire et non de membre d'équipe de direction. Enfin, il a combattu une régression en matière d'obligation de service des CPE, l'administration remettant en cause l'emploi du temps sur 4 jours.

Enfin nous avons tenu à formaliser la place des personnels de vie scolaire, notamment CPE, dans le

cadre du suivi des élèves en situations de handicap.

Le numérique : une problématique transverse et complexe

Lors du Congrès de Laval, nous avons décidé d'un travail spécifique sur les questions du numérique dans l'enseignement agricole, avec différentes entrées : l'outil pédagogique, la dotation en personnel, la dotation en matériel, la protection des données, ... Ce travail devait commencer par un état des lieux. C'est l'objet de l'enquête sur le numérique envoyée dans toutes les sections. Une enquête complexe à monter compte tenu du nombre de champs que couvre cette question.

PÉDAGOGIE & VIE SCOLAIRE

Cette enquête dépouillée doit maintenant permettre d'engager un travail sur les besoins des élèves, étudiant·es et apprenti·es, des personnels, des établissements puis d'interpeller le Ministère et les Régions.

Accueil des élèves et étudiant.es en situation de handicap : un chantier qui reste ouvert

Dès octobre 2017, le Snetap-FSU a lancé à partir d'un livre noir sur l'accueil des jeunes en situation de handicap, 10 propositions pour assurer l'égalité des

droits et des réussites. Des propositions ambitieuses mais jamais discutées par la DGER... Le secteur a également travaillé avec le secteur Corpo pour une prise de conscience de la situation d'extrême précarité des AESH et la mise en place en août 2019, d'une première brique de statut... tellement incomplet et si dur à faire respecter. Si un document majeur a pu enfin être publié pour accompagner les collègues (Guide "Rendre accessible à sa mesure" 2018), tant de chantiers sur le sujet du handicap ont été ouverts mais restent entiers : le rôle accru

des professeurs principaux, la question de la formation-convocation-rémunération des lecteurs scripteurs, la formation initiale et continue des enseignant.es pour accompagner les jeunes en situation de handicap. Enfin un travail d'information et d'action a été entrepris avec de nombreux parlementaires pour mettre au jour la situation problématique et inégalitaire des jeunes en situation de handicap (courriers, amendements) tant sur le statut des AESH que des structures, en réclamant par exemple des classes ULIS dans l'enseignement agricole public.



Rapport d'activité corporatif

Introduction : « Fier.es d'être fonctionnaires » !

Extrait de la motion de Laval : Une telle motion, un tel secteur n'ont de sens que parce tous les agent.es titulaires de la Fonction Publique d'État, de l'Hospitalière et de la Fonction Publique Territoriale, les agent.es non titulaires nationaux ou sur budget assurant, au quotidien le fonctionnement de 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 ».

C'est dans le respect de ces principes que le secteur corporatif s'est mobilisé tout au long de ces trois années scolaires. Force est de constater que ce bilan peut paraître bien maigre au regard des régressions constatées tant pour le statut des agent.es que leurs conditions de travail.

Ce rapport s'attache à présenter l'activité du secteur à travers trois thématiques principales, la défense du statut général de la Fonction Publique, la lutte contre la précarité des agent.es contractuel.les et

la défense au quotidien des agent.es pour un service public de qualité. Il ne permet pas de mesurer l'activité quotidienne du secteur à travers les saisines, les sollicitations individuelles et des sections.

Se battre pour la Fonction Publique

Défendre le statut des fonctionnaires : encore et toujours !

La loi pour « moderniser » la Fonction Publique du 6 août 2019 constitue un recul considérable quant au premier statut général républicain des fonctionnaires d'État du 20 octobre 1946 dont tous les grands principes (ou presque) sont bafoués.

Pour répondre à la nécessité de couvrir les besoins fondamentaux de la population, le législateur avait structuré la Fonction Publique autour d'agent.es 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. Sur le point précis des concours, le secteur s'est battu pour obtenir une programmation pluriannuelle des ouvertures permettant ainsi aux candidat.es d'avoir une perspective

de titularisation à moyen terme.

L'offensive contre le statut des fonctionnaires est à rapprocher de celle contre le Code du travail et la loi Pénicaud. Le secteur s'est mobilisé en dénonçant l'absence de texte réglementaire de portée nationale sur les **conditions de travail et de rémunération des agents des CFA-CFPPA**. Depuis 2017, le secteur a conduit la délégation lors des « discussions » concernant la révision de la partie 2 du protocole de gestion des ACB. Il a accompagné la mobilisation des personnels et conduit une délégation lors de la rencontre avec le conseiller du ministre en juin 2019. Malgré cela, et si l'on peut prendre note de quelques avancées notamment concernant la formation, il reste des points de blocages majeurs comme la référence aux 1607 heures qui constituerait une dégradation des conditions de travail de tous les ACB. Début décembre, lors d'une bilatérale, la DGER a annoncé son intention de ré-ouvrir les négociations sur ce point précis avec la formulation de nouvelle proposition au premier trimestre 2020. Les élu.es nationaux CFA-CFPPA et catégoriel ACB, en multipliant les déplacements,

RAPPORT CORPO

formations... ont assuré un suivi et accompagnement de tous les personnels les sollicitant.

Plus largement, **contre la destruction du statut de la Fonction Publique**, le secteur a participé à toutes les mobilisations initiées par la FSU : appel à la grève, action fédérale pour défendre les CAP, CHSCT, publication à l'attention des agents...

Le secteur s'est opposé à l'annonce de la **suppression de postes** dans le programme 143 du ministère dès le projet de loi de finances de 2019 et l'annonce de la suppression du caractère réglementaire obligatoire des seuils de dédoublement des élèves, thématique qui a été au cœur de la mobilisation de juin 2019. Cette décision passée en force s'inscrivait dans une orientation présidentielle forte de suppression de 120 000 postes de fonctionnaires, partiellement abandonnée pour la fonction publique d'État à la suite de la mobilisation des Gilets Jaunes. Le combat continue !

Le secteur s'est impliqué dans les discussions pour la mise en place d'un nouveau **statut des personnels de direction** qui, tout en n'étant pas un statut de corps mais toujours d'emploi, devrait constituer une amélioration sensible des conditions de rémunération des agents... les blocages ayant amené le ministère à améliorer sa copie.

Enfin, le secteur s'est mobilisé pour défendre le droit à la mobilité des agents titulaires et la publicité des postes vacants face à une offensive ministérielle visant à de fait dépecer ce droit. Ici aussi, le combat continue pour défendre le statut général.

Combattre les logiques « managériales de proximité », source de souffrance au travail

Les personnels sont confrontés aux politiques de rentabilité, de performance et de diminution des dépenses publiques et sociales avec des logiques gestionnaires comme le New Management Public, inspirées des méthodes du secteur privé. Inacceptables dans le privé, ces méthodes le sont tout autant dans le public.

Le secteur, aux côtés du secteur Vie Syndicale s'est impliqué dans le combat pour la **mise en place de CHSCTREA** disposant de leurs pleines et entières prérogatives. Ce combat a abouti en décembre 2018 avec la publication d'un nouvel arrêté et la note de service relative à la mise en place d'une « commission des conditions de travail ». La disparition annoncée des CHSCT dans le cadre de la loi de transformation de la FP ainsi que le « cavalier législatif » relatif à

la CoHS ne doivent pas nous abattre. Cette disposition législative reprend en partie une de nos anciennes revendications (une CoHS en version restreinte pour traiter des conditions de travail des personnels de l'EPL). Investissons pleinement et syndicalement cette instance locale.

Le secteur a défendu le **rôle de représentation des élu.es paritaires**, de leur expertise lors des chantiers ouverts par le ministère comme PPCR. Souvent seule organisation à défendre cette position, le Snetap-FSU ne peut que dénoncer la « quasi-disparition » des CAP, leur dépouillement, leur nouveau périmètre par catégorie et non plus par corps/métier. La logique « de déconcentration managériale » pour les décisions concernant la carrière des agents (mobilité, avancement) constitue une régression intolérable redonnant aux « hiérarchies intermédiaires » (« petits chefs ») un pouvoir exorbitant qui avait reculé avec la création du paritarisme en 1947. Face à cela, le secteur a mis en place une nouvelle procédure d'accompagnement des collègues pour la mobilité, avec notamment un « droit d'évocation » avant la prise de décision et un outil informatique facilitant les échanges entre les agents et nos élu.es paritaires.

C'est dans ce cadre que les élu.es ont participé aux **commissions de réforme** pour assurer la défense des droits et intérêts des agents (accident de service, maladie professionnelle...). Le secteur est intervenu à plusieurs reprises pour dénoncer le non-respect des procédures de convocation, de tenue de ces instances. La secrétaire nationale adjointe



Rapport d'activité 29^e congrès Dax du 1^{er} au 4 avril 2020

du secteur « Affaires individuelles » a assuré un accompagnement systématique des adhérent.es concerné.es par ces questions.

Au sujet de l'**évaluation du travail des agents**, le secteur s'est mobilisé dans les discussions « PPCR ». En effet, 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. Le secteur a mis en avant **sa conception de la valeur professionnelle**, inscrite dans le statut général, construite sur la qualification, la formation, l'expérience professionnelle et le sens du service public, en particulier le souci permanent de l'intérêt général. Il s'est opposé à la conception que l'institution veut aujourd'hui lui donner : disponibilité pour les travaux supplémentaires, projets, autres fonctions, docilité... Il s'est opposé à certaines hiérarchies qui recherchent, en passant par les pressions exercées sur les personnels, une notion de "mérite" qui menace la professionnalité des agent.es et leurs droits, quelques fois avec le soutien, à minima passif de certaines organisations syndicales. Le secteur a combattu la référence systématique au mérite qui n'aboutit, de fait qu'à une individualisation et une mise en concurrence des agent.es entre eux. Depuis 2002, les fonction-

naires 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 d'une notation administrative par le/la chef.fe d'établissement et d'une évaluation pédagogique par l'inspection pédagogique. Pour les personnels ATLS, dans le cadre d'une journée nationale des personnels administratifs organisée en mars 2018, le secteur a produit un document conséquent à l'usage des personnels pour faire prévaloir leurs droits et notre conception de la valeur professionnelle.

Pour les enseignant.es et CPE, le secteur a défendu la prépondérance de l'évaluation pédagogique qui correspond au cœur du métier avec un cadrage national des critères des « Rendez-Vous de Carrière PPCR ». C'est également notre conception de la valeur professionnelle qui s'est majoritairement imposée pour définir les modalités d'attribution du nouveau grade de la classe exceptionnelle et son échelon spécial. Notre combat va se poursuivre comme il l'a été pour le grade de la Hors-Classe « pour toutes et tous ».

Se battre contre la précarité des non-titulaires

Pour l'égalité des droits

En attendant un véritable plan de dé-précarisation sans cesse demandé, sans cesse écarté par le gouvernement, le secteur a poursuivi son engagement aux côtés des agent.es pour la **défense et le développement de droits et de protections**.

En septembre 2018, suite à une mobilisation des ACEN initiée par le secteur, la **rémunération** a été revalorisée de manière significative notamment dans les premiers échelons. Les élu.es catégoriel.es accompagnent les ACEN pour défendre leur droit à une juste rémunération contre une administration qui en a profité pour modifier les règles de la première rémunération. De la même façon, une revalorisation, de moindre ampleur cependant est à mettre au crédit de la FSU pour les ACN administratives et techniques. Pour les ACB, le secteur a défendu, dans le cadre des discussions du protocole l'inscription de grilles salariales identiques à celles de fonctionnaires assurant les mêmes missions, en dénonçant le fait qu'actuellement la 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.

Le secteur a dénoncé **l'absence de subrogation**, c'est-à-dire du versement directement à l'employeur des Indemnités Journalières de la Sécurité Sociale, en contre-partie du maintien du salaire de l'agent.e en arrêt. Cette absence est source de nombreuses complications pour ces agent.es qui se retrouvent dans des situations inextricables voire dramatiques lorsqu'ils reçoivent une répétition d'indus, c'est-à-dire un remboursement pouvant s'élever à plusieurs milliers d'euros. A la suite de mobilisation en mars 2019, le ministère s'est engagé à ouvrir un chantier pour régler cette situation.

Par une présence accrue dans les CCP

Le secteur s'est impliqué dans les instances paritaires, les CCP pour les agents non titulaires ainsi que celle du MTES pour les personnels des lycées maritimes. Après les élections de décembre 2018, un travail de formation et de mise à disposition d'outils a été réalisé à destination des nouveaux.elles élu.es.

Contre le statut de vacataire

Alors que depuis septembre 2016, ce statut a disparu à l'Éducation Nationale, notre ministère l'a maintenu. Il s'apparente à l'exercice du tâcheron payé au « lance-

RAPPORT CORPO

pierre» sur une rémunération figée depuis 1998. Faire disparaître ce statut ultra-précaire était donc une priorité. Dans le cadre des discussions lors de la mobilisation de l'été 2019, une expertise pour la disparition de ce statut a normalement été décidée...

Défendre les AE/AESH

De nombreux personnels assurent le bon fonctionnement du service public d'éducation notamment dans l'accompagnement des enfants en situation de handicap. Le secteur, aux côtés du secteur Pédagogie et Vie Scolaire s'est mobilisé (enquête, journée nationale, interpellation de parlementaires, du ministre de l'Agriculture...) pour défendre les AVS-AESH, obtenir une amélioration de leurs conditions de travail, de rémunération, tout en revendiquant la création d'un corps interministériel de fonctionnaires. La publication d'une note de service, même imparfaite, relative

à la gestion de ces personnels est à mettre au crédit de cette mobilisation. Concernant les AE, le secteur a défendu le principe de l'application de la revalorisation de leur rémunération au nom de la parité de traitement avec l'Éducation Nationale.

Aux côtés de tous les personnels

Pour les défendre lors des procédures disciplinaires

Depuis l'adoption de la charte de l'élue paritaire en CAP disciplinaire, le secteur et tout particulièrement le secteur national « Affaires individuelles » ont défendu plusieurs agent.es et adhérent.es à un moment où le ministère de l'Agriculture semble enclin à multiplier les procédures disciplinaires. Cet « accompagnement », spécifique pour les adhérent.es va au-delà de la tenue de l'instance disciplinaire. Il implique son suivi (arbitrage auprès du ministre, appel devant la commission du CSFP, échange avec l'avocate lorsqu'il y a engagement d'une procédure judiciaire).

Pour la santé des personnels

Aux côtés du secteur SST, le secteur « Affaires individuelles » a enclenché, en région Pays de la Loire, une action devant les tribunaux administratifs pour non respect des obligations de l'employeur dans le cadre de la médecine de prévention. Par ailleurs, ce sujet a été porté en revendiquant la création d'un service de médecine de prévention au sein de notre ministère.

Pour l'égalité professionnelle femmes-hommes et contre toutes les formes de discrimination

Le secteur a dans toutes les instances, porté la revendication de l'égalité « réelle » professionnelle femmes-hommes, notamment dans le cadre de la démarche de labellisation engagée par le ministère. Ce travail (expertise, revendications) doit se poursuivre pour que ce critère conquiert toute sa place dans les procédures RH. De la même façon, le secteur s'est impliqué dans l'accompagnement d'agent.es qui ont saisi la cellule de signalement des discriminations. Ce travail, au moment où les CAP/CCP et CHSCT se retrouvent dépouiller de leurs prérogatives d'alerte devra se poursuivre et s'intensifier selon des modalités à définir, notamment avec le secteur des Affaires Individuelles.

Dans l'Action Sociale

La loi de 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 se sont impliqués dans les instances de concertation interministérielles de la Fonction Publique, le Comité Interministériel d'Action Sociale (CIAS), les Sections Régionales Interministérielles d'Action Sociale (SRIAS) ainsi qu'au niveau ministériel, au Comité Technique



d'Action Sociale (CTAS) et au Conseil d'administration de l'ASMA Nationale dont il a assuré la présidence pendant 2 ans 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.

Pendant l'inter-mandat, le secteur par l'intermédiaire de ses élu-es au CTAS et à l'ASMA, a défendu avec persévérance ses principes, son attachement à une véritable protection sociale ainsi qu'à une action sociale assumée par l'ASMA. La délégation FSU s'est battue pour obtenir des moyens humains pour les ASMA départementales. Elle a continué à exiger que les ACB soient bénéficiaires.

Pour le salaire différé

Si l'on peut se satisfaire de la concession gouvernementale arrachée concernant la hausse de 1,7 point de la CSG pour les retraites de moins de 2000 euros, à mettre au crédit de la mobilisation de l'automne-hiver 2018-2019, le **décrochage du pouvoir d'achat** des retraités se poursuit. La revendication du retour à l'indexation des pensions sur les salaires demeure d'actualité.

Le chantier de la **réforme des retraites** lancé par la présentation du rapport Delevoye, durant l'été 2019 va se poursuivre tout au long de l'année 2020. Il appelle inévitablement à de nouvelles mobilisations... compte-tenu des premières projections faites sur la diminution des pensions et l'augmentation de l'âge réel

du départ à la retraite. Le système prôné par le gouvernement vise à casser les fondamentaux du système de retraite par répartition. Il signifie que la retraite ne serait plus un salaire « différé » mais d'abord un choix individualisé – de travailler plus longtemps et toujours plus longtemps pour augmenter ce capital virtuel en prévision de la retraite... sans aucune garantie du montant exact acquis.

Dans le cadre des campagnes d'information et de mobilisation, le secteur, par l'intermédiaire des élu-es catégoriel.les retraités, du collectif « retraités » a tenu toute la place qui est la sienne au sein des organisations représentatives, dans les Sections Fédérales des Retraités (SFR-FSU) et les FGR départementales.

Rapport d'activité 29^e congrès Dax du 1^{er} au 4 avril 2020

Rapport d'activité vie syndicale

« Plus et mieux de syndicalisme... d'un syndicalisme militant de terrain, de valeurs, de lutte et de transformation sociale », c'est sous ce signe et ces objectifs aussi réjouissants que nécessaires que nous avons placé la motion « vie syndicale » de notre dernier congrès en 2017 – congrès qui faisait suite à 2 journées d'études sur « l'avenir du syndicalisme ». 3 ans après, tâchons de voir où nous en sommes de la mise en œuvre de ces mandats ambitieux.

Plus et mieux de SNETAP...

Du droit de se syndiquer à l'acte de se syndiquer !

Premier constat en dépit de nos efforts, nous ne sommes pas parvenus, à renverser une tendance qui se confirme à la baisse du nombre de nos syndiqué.e.s, comme nous y étions arrivés à 2 reprises dans les 5 années précédentes. Pour autant, et au-delà du fait que cela reste valable toutes organisations et secteurs confondus, ce qui demeure inquiétant et indéniablement insatisfaisant pour le mouvement syndical en général, cette baisse a presque été, consécuti-

vement aux actions engagées à tous les niveaux de notre organisation, enrayée en 2018-2019 (-20 syndiqué.e.s). Par ailleurs, notre travail consistant à interroger et approfondir la question du passage du « droit de se syndiquer » à « l'acte de cotiser » s'inscrit clairement sur la durée. C'était l'orientation retenue à Laval, au-delà de la réaffirmation de la syndicalisation comme une priorité majeure pour notre organisation, et c'est à ce travail que nous nous sommes attelés. Nous avons ainsi durant ce mandat fait porter nos efforts en 3 directions :

Formation et information des agents

Un certain nombre d'outils de Vie syndicale sont en cours de développement concernant les droits syndicaux. On retiendra la production d'une analyse commentée de la circulaire de 2015, 2 numéros de notre revue consacrés pour l'un aux droits syndicaux et pour l'autre aux valeurs et à la force du collectif, ou encore un diaporama sur les droits des agents.

Des initiatives en région ont aussi été prises : assises CFA-CFPPA, stages de formation ciblés pour certaines catégories (ex. journées des administratifs), inter-

ventions annuelles d'élus.e.s SNETAP-FSU en CTREA Centre Val-de-Loire sur les droits des agent.es dans le cadre des stages TUTAC et formations AE-AESH – ces bonnes pratiques restent à étendre.

En ce sens, nous venons d'obtenir qu'un groupe de travail SRH soit enfin programmé à l'agenda social visant la mise en place de modules de formation aux droits syndicaux, sur la base du préambule à la circulaire ministérielle de 2015.

On soulignera également le bien-fondé de nos interventions régulières, suivies et fermes directement auprès du Secrétariat Général du Ministère en cas d'atteinte aux droits syndicaux des agents, avec notamment moins de signalements en CFA-CFPPA qu'au cours des mandats précédents...

Du point de vue de l'information, ce mandat aura permis que deux de nos outils d'information deviennent pleinement opérationnels (lettre d'information mensuelle et plate-forme blogs en région) – avec un suivi et une coordination, clés de l'efficacité respective des dispositifs considérés.

En terme de supports d'information écrits diffusés par voie électronique ont également vu le jour les « Tutos du SNETAP-FSU »,

Rapport d'activité 29^e congrès Dax du 1^{er} au 4 avril 2020

qui visent à renforcer l'information et la réappropriation par les agent.es d'une culture syndicale. Leur publication doit gagner en régularité, notre secteur formation, en lien avec le BN, étant fondé à piloter ce dispositif appelé à monter en charge.

Ce mandat aura également vu la communication de nos élu.e.s paritaires gagner encore en fluidité (fort du travail d'appui de notre service informatique). Du côté des courriers catégoriels... si classiquement on notera une intensité forte à l'approche des élections professionnelles, le problème de la régularité demeure, avec des différences toujours notables entre catégories... Un travail de renforcement des coordinations s'est poursuivi.

Nous sommes par ailleurs passés durant ces 3 ans d'une phase expérimentale de communication via les réseaux sociaux (Twitter, puis Facebook) à une appropriation réelle...

Syndicalisation au sein de nos communautés de travail

En matière de campagne de syndicalisation d'abord, nous avons continué de réinterroger annuellement l'ensemble de nos documents supports (dont une communication ciblée sur l'indépendance financière du SNETAP-FSU garantie par les cotisations de nos adhérents). L'interface « je me syndique » sur notre site a été révisée par notre service informatique en lien avec les trésoriers nationaux et le secteur VS. En terme d'affiches comme de slogans, nos campagnes ont été axées sur le syndi-

calisme que nous portons de défense individuelle et de lutte collective, de propositions et de valeurs, à l'image de celle de l'année en cours « #penser #agir collectif, que nous avons commencé à relayer aussi par les réseaux sociaux.

Nous avons par ailleurs poursuivi l'élargissement de notre réseau de correspondant.es syndicalisation en région (réuni deux fois par an), en le doublant de correspondant.e.s de catégorie, en vue de développer des stratégies adaptées et des communications ciblées en direction des différents corps d'agent.es. L'existence même du réseau a été réinterrogé en cours de mandat, non en regard de sa pertinence, mais des difficultés réelles à le renouveler, le renforcer en région et à en constituer un au niveau des catégories – décision a été prise d'étendre l'appel à candidature aux élu.e.s CAP-CCCP.

Les modes de cotisation, leur montant ont continué d'être réinterrogés. Ainsi, un travail de conventionnement en vue de faciliter les doubles adhésions avec des cotisations adaptées a été amorcé (accord principe donné par le SNEP pour les professeurs d'EPS, mais réticences persistantes côté SNUTER et échanges restant à engager avec le SNE-SUP). Une expérimentation de tarif unique adapté pour les AE-AESH a été engagée par le CSN, sur proposition du BN et après accord de notre commission de contrôle. Pour aller au-delà et pérenniser la mesure (qui porte concrètement ses fruits), voire l'étendre à d'autres catégories (contractuelles notamment), une évolution statutaire sera

nécessaire, seul le congrès pouvant ajuster le montant de nos cotisations.

Enfin, nous avons fait porter l'effort sur l'accueil des nouveaux entrant.e.s dans l'EAP, mais également sur l'accompagnement des retraité.e.s. C'est désormais l'ensemble des catégories d'agent.es travaillant dans nos établissements qui disposent d'un livret d'accueil dédié (par fiches en ligne régulièrement mises à jour), fort d'une coordination et d'un suivi renforcé au sein du BN, en lien avec notre secteur Corporatif. Un livret d'accueil spécifique pour les collègues partant en retraite a également été réalisé par notre Collectif retraité. Une amorce de réseau de référent.es retraités en région a également commencé à être évoqué, l'idée étant de fiabiliser davantage le suivi de camarades partants en retraite sinon problématique, en tout cas toujours inégal. Deux mandats d'expertise sont par ailleurs en cours concernant d'une part les conditions de routage des courriers catégoriels retraité.e.s vers nos sections locales et d'autre part un envoi de notre revue l'EA directement au domicile des adhérent.e.s.

Du fait de se syndiquer à l'acte de militer

Un autre axe fort, émergé de nos journées d'études sur « l'avenir du syndicalisme », nous a conduit à approfondir la question du passage du « fait de se syndiquer » à « l'acte de militer ».

L'accompagnement dans l'exercice des fonctions et mandats au sein de notre organisation a été renforcé, en vue en particulier de faciliter le renouvellement

de nos élu.e.s nationaux de catégories comme de secteurs. Au niveau de nos sections régionales comme locales, nous constatons une réactualisation inégale de nos outils (création effective d'un vade-mecum des instances régionales en appui aux secrétaires régionaux, avec à suivre un agenda du co-secrétaire régional, sachant que l'agenda existant du co-secrétaire de section reste lui à réactualiser). Le tuilage en cours au sein de notre secteur formation va contribuer à cette remise à niveau de certains de nos supports. Un travail de fond sur le « catalogue » de formation que nous proposons est à reprendre. On notera un renforcement no-

VIE SYNDICALE

table et porteur du dispositif de formation au sein de la FSU (lettre d'info, relances très régulières, nouvelles modalités d'inscription...) et la nécessité de promouvoir plus encore l'offre de formations proposée auprès de nos sections, sachant que c'est bien par l'échange au sein d'instances ouvertes de notre syndicat et de sessions de formation engageantes que de « simples » syndiqué.e.s peuvent franchir le pas et devenir demain des militant.e.s aguerri.e.s.

Par ailleurs, nous avons poursuivi notre travail de sécurisation des moyens syndicaux, entendus ici au sens de temps syndical dédié et compensé au sein de nos établissements pour nos représentant.e.s. On relèvera durant ce mandat l'acquis obtenu par la FSU (SNETAP/SNUITAM) dans le champ de l'Action Sociale pour les militant.e.s ASMA des Associations Départementales – avec l'exercice d'une vigilance et des interventions à chaque fois que nécessaire. Idem par rapport à des camarades en responsabilité dans des SRIAS – une fiche de procédure est par suite en cours d'élaboration au sein du SRH, à l'adresse des DRAAF-SRFD et directeurs

d'établissement. Enfin, de guerre lasse, un de groupe travail SRH a été acté par le Ministère en vue de réécrire la circulaire sur les moyens des CHSCT, les arbitrages en vue d'étendre les possibilités de convertir le temps syndical de représentant.e en décharge de service au-delà des seuls enseignant.e.s restant à arracher.

De la question du renouvellement militant !

C'est tout une série de mesures, y compris statutaires, qui ont été mises en œuvre. D'abord, il faut s'arrêter sur les évolutions actées lors de notre dernier congrès ordinaire. La première concernait la vacance des mandats de secrétaires nationaux. ales de secteur – mise en œuvre effective de la nouvelle modalité d'élection en ce début 2020 (secrétaires nationaux.ales désormais élu.es comme ceux de catégorie en dehors du congrès pour renforcer notre capacité à avoir des sièges pourvus de manière continue, donc avec davantage de suivi et d'engagement sur chacun des champs concernés). La seconde portait sur la limitation des mandats au sein de notre exécutif – mise en œuvre effective dès notre prochain congrès d'avril 2020 à Dax (accompagnement du SG sortant en cours – démarche dans le champ fédéral notamment, avec coordination d'un nouveau chantier de l'Institut de recherche sur la transition écologique). Ensuite, à l'occasion de notre congrès extraordinaire sur la parité et l'égalité femme-homme, notre organisation a pris des décisions extrêmement

fortes, en lien direct avec l'investissement militant (débat riches précédés par une journée d'étude très appréciée aussi par les nombreux partenaires extérieurs conviés – chercheurs-cheuses, syndicalistes, élu.e.s). En amont, des mesures pratiques ont été mises en place via notre commission « égalité femmes-hommes », dont la prise en charge forfaitaire possible pour nos militant.e.s des frais de garde et de transport liés à la garde des enfants en cas de réunion syndicale – intégration de cette nouvelle dimension effective dans nos fiches de remboursement ou encore l'avance des frais en tant que de besoin (précarité, faibles revenus, difficultés financières) – pratique ponctuelle désormais formalisée. On peut également citer la mise en place de co-secrétariats au niveau des régions comme des sections locales avec comme objectif d'assurer la parité, celle-ci étant en progression continue. Les récentes élections de nos secrétaires de catégorie et de secteur sont tout à fait probantes, en vue d'arriver à la mise en place d'un Conseil Syndical National, d'un bureau et d'un co-secrétariat général paritaires.

Un syndicalisme de proximité, d'engagement multicatégoriel et de terrain... et non un syndicalisme de clavier et de service professionnalisé voire balkanisé

Le SNETAP-FSU se distinguant assurément de nombre d'autres organi-



sations syndicales par sa représentativité militante de terrain avec des sections dans l'ensemble des régions métropolitaines et des DROM et des sections locales dans la quasi totalité des EPLEFPA, des LPM comme des établissements du SUP, nous avons par suite pris une série de mandats forts aux deux échelles locales et régionales, avec une évolution statutaire d'importance rendue nécessaire pour conforter notre outil syndical au niveau des « grandes régions » issues de la dernière réforme territoriale.

Des sections locales et régionales renforcées - co-secrétariats et « montée en compétences » dans un contexte d'autonomie d'établissement accrue et d'une décentralisation-déconcentration continues

Nous avons poursuivi durant ces 3 ans sur la dynamique de mise en place de co-secrétariats locaux et régionaux : déploiement maintenant bien engagé avec renforcement mutuel des co-secrétaires, transitions facilitées (au sein des secrétariats de section) et parité favorisée de fait ! Par ailleurs, le mandat réaffirmé de favoriser des bureaux régionaux élargis (avec un nombre d'adjoints plus important et/ou des secrétaires de section avec décharges dans la limite des volumes alloués) n'a pas perdu de sa pertinence sur fond de mise en place des « grandes régions ». On notera un travail de mise en réseau renforcé de nos

sections du SUP (2 initiatives en présentiel et en visioconférence ont ainsi été prises par notre coordination du SUP en lien avec nos catégoriel.le.s), ainsi que la poursuite du mailage territorial de nos correspondant.e.s CFA-CFPPA (sur fond de refonte du protocole de 1998 et de loi Pénicaud).

Si on peut regretter la mise en place différée d'un module de formation régionale et/ou interrégionale dispensé annuellement aux nouveaux membres des bureaux de section, en revanche la reprise d'une montée en charge amorcée dans la période précédente des initiatives de formations régionales ou interrégionales s'est confirmée, à travers l'organisation de journées thématiques (catégorielles, CFA-CFPPA,...) ou encore des temps dédiés de formation au niveau régional sur des besoins spécifiques dans le cadre de CSR (dont des modules d'une ou deux heures). Ces différentes initiatives restent à mutualiser et étendre en lien avec notre coordination des régions et notre secteur formation.

Le cas spécifique des « grandes régions » - réussir notre réorganisation en préservant cohérence et proximité – co-secrétariats et conseils de circonscriptions

Cette évolution statutaire était nécessaire – après une période de transition – dans un contexte territorial bouleversé d'autorité par la loi...

Le choix opéré de co-secrétaires en charge de circonscriptions visant à ga-

rantir notre ancrage pour un syndicalisme de proximité et non d'appareil a clairement été validé depuis sur le terrain... en dépit de contraintes organisationnelles accrues (déplacements notamment).

Certaines difficultés, voire des tensions, ont pu se faire jour dans la mise en route de la nouvelle organisation partagée entre ex-régions. Celles-ci sont pour l'essentiel aujourd'hui levées, avec quand cela a été nécessaire l'appui voire le déplacement de membres du Secrétariat Général dans les instances des régions concernées.

Nous sommes parvenus à faire reconnaître et prendre en compte une large partie de ces difficultés bien réelles qui se posent en particulier dans le fonctionnement des instances de dialogue du MAA. Ainsi, plusieurs groupes de travail SRH se sont réunis courant 2018-2019, sous la seule impulsion de la FSU, et une circulaire est à paraître sous la forme d'un « guide » déclinant des fiches par instances en région (avec rappel de la réglementation, de la jurisprudence et de recommandations en particulier quant aux bonnes pratiques à mettre en œuvre dans les grandes régions au niveau des DRAAF, autorités académiques). La contribution de notre organisation, fort de l'expérience de ses secrétariats régionaux, a été majeure...

C'est aussi dans le cadre de ce groupe SRH, au-delà des « grandes régions », qu'un premier bilan du fonctionnement des CCPR a été obtenu et avec pour traduction, dans le guide à paraître, des préconisations de l'Administration en matière de régulation de cette

Rapport d'activité 29^e congrès Dax du 1^{er} au 4 avril 2020

instance qui se doit d'être installée et de fonctionner dans chaque région.

Plus et mieux de FSU, d'unité et de convergence !

Un syndicalisme « responsable », ou un syndicalisme « qui prend ses responsabilités »

Notre exécutif aura été constant dans la promotion et la défense du syndicalisme que nous portons, notamment dans la recherche de l'unité dans l'action sur des plate-formes revendicatives claires et partagées. Nous avons poursuivi notre

VIE SYNDICALE

investissement au sein de la Convergence services publics (tant au niveau national et donc fédéral qu'en région là où les convergences sont en place – ex. plusieurs initiatives en Indre-et-Loire avec intervention de la FSU nationale, du CFR comme de la SD, vers un appui direct de militant.e.s SNETAP au déploiement de nouvelles convergences en région). Des initiatives suivies et volontaristes avec le Comité de Défense et de Développement de l'EAP se sont poursuivies et s'amplifient à nouveau en « Macronie » avec la reprise des suppressions d'emplois dans l'Éducation (été 2018 conférence de presse au Sénat, printemps 2019 parution d'une nouvelle tribune nationale, sur 2019-2020 reprise d'une tournée d'établissements EAP / ESA / LPM, en octobre à l'initiative d'un débat sur l'avenir de l'EA au Sénat, puis en novembre « Marche citoyenne et militante » co-construite avec la Confédération Paysanne). Le SNETAP-FSU a su impulser des actions nécessaires de « blocage des centres de correction des écrits du bac » sur 2018 et 2019, avec mise en place d'une intersyndicale pu-

blic-privé inédite et d'une caisse de grève pour soutenir les personnels engagés en nombre dans le mouvement – essai concluant, outil opérationnel et décliné en région et en section dans le cadre du mouvement en cours pour le retrait du projet de retraites par points du gouvernement...

Vers l'unification syndicale ! Enjeux fédéraux et prise de responsabilité au MAAF

Le SNETAP-FSU durant les 3 années écoulées aura, conformément à ses mandats de congrès, posé de nombreux actes pour faire vivre le « U » de l'unité d'action, mais au-delà celui du nécessaire engagement dans le sens de l'unification du mouvement syndical. Faisant son propre bilan à l'occasion de son 9ème congrès national fin 2019, la FSU dans son thème 4 sur le syndicalisme relève cet engagement : « Du côté des syndicats nationaux, on peut citer la tenue au ministère de l'agriculture, depuis près de 3 ans maintenant, d'une réunion mensuelle FSU-CGT, avec d'une élection professionnelle à l'autre, un basculement assumé de listes communes de circonstances à des listes concrétisant ce travail de liaison permanent ». A l'occasion de ce congrès fédéral, le SNETAP a pris toute sa part pour que ce mandat d'unification syndicale soit réaffirmé et que des initiatives concrètes et volontaristes soient prises. Extraits : « (...) la FSU confirme le mandat de son précédent congrès : réunir les conditions d'un rassemblement du syndicalisme

de transformation sociale en débattant, à tous les niveaux, avec la CGT et Solidaires de la construction d'un nouvel outil syndical et des étapes qui peuvent y conduire (...) il est vital et urgent pour les salarié.e.s que nous travaillions avec le maximum de forces disponibles à redonner confiance dans le collectif et dans l'action syndicale, rassembler tout.e.s les salarié.e.s avec leurs différences et offrir des perspectives de transformation de la société alternatives au libéralisme. (...) Une telle démarche doit se mener à tous les échelons des organisations concernées (...) en s'efforçant de lever les obstacles là où ils existent. (...) Nous proposons la création ou le renforcement de comités locaux de coordination permanente du syndicalisme de transformation sociale, au plus près des territoires et de leurs problématiques spécifiques. (...) Pour lui donner un sens et une impulsion, la FSU propose que se tiennent des États généraux du syndicalisme de transformation sociale ». Élections professionnelles et listes communes Au-delà de la poursuite et du renforcement du travail intersyndical avec la CGT Agri (réunions mensuelles suivies et constructives), notre dernier congrès avait décidé de l'élargissement du champ (CAP / CCP enseignantes) et du nombre de listes communes déposées (y compris en région passage de 3 à 4, dont 2 grandes régions ce qui était plus complexe encore). Ce choix assumé a été validé par les collègues du corps enseignant, ces derniers ayant été au-delà dans leur vote de la simple



Rapport d'activité 29^e congrès Dax du 1^{er} au 4 avril 2020

addition des suffrages ! Au global, le SNETAP conforte sa position avec 6 sièges sur 10 au CTEA (+2,33 %), là où le SEA-UNSA s'effrite et en perd un au profit de CGT-SUD. Nous sortons également renforcé en région (CTREA/CT-DAAF/CCPR), même dans le cadre contraint d'une organisation territoriale reconfigurée à 13 régions métropolitaines. Nous maintenons par ailleurs notre représentativité dans le SUP (CT/CCP locaux) et confirmons notre place d'organisation majoritaire dans les LPM (progression notable dans les DIRM aux côtés du SNUITAM). Il en va de même en CAP-CCP nationales (présence dans 17 commissions sur les 20 candidatures). Pour la défense des précaires, la FSU est la première organisation toutes CCP confondues. Le SNETAP est ainsi, soit seul, soit en intersyndicale, présent, voire majoritaire, dans la quasi totalité des instances (en dépit d'un siège perdu en CTM pour... 55 voix).

Un travail de mise en commun des pratiques de nos délégations communes (SNETAP-CGT) en région a été amorcé et doit se poursuivre - après deux réunions parisiennes diversement suivies en 2018, des initiatives sont à reprendre courant 2020.

Dans la période post-électorale, nos échanges mensuels à l'échelle du ministère - hors enseignement agricole - ont été plus difficiles du fait de difficultés de personnes non dépassées au sein de l'ASP et sur fond de congrès de transition au niveau du SNUITAM (fort renouvellement de son exécutif et adaptation de son organisation interne).

Enfin, un élargissement de cette dynamique d'un travail coordonné et durable à SUD RT (qui a fait liste commune avec la CGT Agri au niveau du CTM comme du CTEA ce qui leur a permis de faire leur retour dans ces instances) sera soumis aux débats de notre congrès national d'avril 2020 - organisation qui s'est dit ouverte à cette perspective à l'occasion de son propre congrès à l'automne 2019. un syndicalisme qui s'occupe du travail

En 2018, le SNETAP a fini, en intersyndicale, par obtenir la réécriture de l'arrêté de 2012 : tout personnel de l'EAP peut saisir ses élu.e.s en CHCTREA... enfin !

Depuis, nous sommes amenés dans chaque région à actionner cet outil privilégié de défense des conditions de bien-être au travail (exercice du droit de visite, d'enquête, etc.) et à intervenir à chaque fois qu'est constatée une tentative d'obstruction par

un.e DRAAF... Cette vigilance demeure nécessaire, la culture « CHSCT » ayant encore du mal à être « appropriée » par un certain nombre de cadres de notre ministère.

La récente loi sur la Fonction Publique vient d'entériner la suppression à compter de 2022 des CHSCT (après que le gouvernement les ait abaissés par ordonnance dans le Privé), ceux-ci devenant des commissions spécialisées issues des Comités Techniques. Le combat pour préserver les prérogatives et les moyens des CHSCTREA ne fait que commencer !

En fin de mandat, nous avons jeté les bases d'un séminaire SST annuel, en lien avec le renforcement de notre réseau de représentant.e.s en région.

En matière de médecine de prévention, nous avons engagé un recours collectif en PDL avec l'appui de nos secteurs SST et affaires individuelles, relations avec l'avocat.

Enfin, le chantier « travail » conduit durant le mandat précédent avec l'Institut FSU reste à ré-engager. On notera une enquête réalisée en interne auprès de nos syndiqué.e.s, concernant le numérique dans l'EA, sur fond de lycées 4.0 que certains conseils régionaux essaient d'imposer aux collectifs de travail. À suivre.

Rapport financier

Ce rapport financier couvre les trois exercices écoulés depuis notre dernier congrès : 2016/2017, 2017/2018 et 2018/2019.

Le cadre réglementaire

Ces exercices s'inscrivent dans le cadre réglementaire dit « de transparence financière » qui s'impose à notre organisation depuis la parution de la Loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, complétée par le décret du 28 décembre 2009 relatif à l'établissement, à la certification et à la publicité des comptes des syndicats professionnels de salariés ou d'employeurs... qui nous a contraint, à partir de l'exercice 2010/2011 :

- à tenir des comptes annuels globaux (intégrant donc les comptes des sections locales et régionales à la comptabilité nationale) ;
- à en assurer la publicité ainsi que du rapport du commissaire aux comptes sur le site internet de la Direction des Journaux officiels.

Conformément aux dispositions réglementaires que cela nous a également imposé, les comptes et l'affectation du résultat sont donc maintenant annuellement :

- arrêtés par le Bureau National et

- validés par le Conseil Syndical National.

L'ensemble des comptes et le rapport du Commissaire aux comptes sont consultables sur le site du Journal Officiel à l'adresse suivante :

<http://www.journal-officiel.gouv.fr/comptes-syndicats/index>

Les conséquences pour le Snetap

• financières

Le Snetap s'est doté d'un outil informatique permettant l'intégration des comptabilités de toutes les sections. Un outil que nous avons continué à faire évoluer aux cours de ces trois dernières années afin de faciliter le travail des trésorier.es des sections locales et régionales.

Nous avons recours aux services d'un expert comptable pour une aide au suivi de la comptabilité et pour la préparation des documents qui sont fournis au Commissaire aux comptes avec lequel nous nous sommes engagés.

• organisationnelles

La mise en œuvre, depuis le 1^{er} septembre 2010, mobilise les deux trésoriers nationaux et impacte également les trésorier.es locaux.ales et régionaux.ales avec l'obligation d'utiliser un outil informatique commun pour

enregistrer les adhésions et toutes les opérations comptables. Ce qui ne va pas sans poser beaucoup de difficultés quant il s'agit de remplacer ces trésorier.es, beaucoup de sections ayant alors opté ces dernières années pour la clôture de leur compte bancaire.

Une transparence affirmée

En nous contraignant notamment à utiliser un logiciel de comptabilité commun, ce contexte réglementaire nous permet une tenue des comptes normalisée (plan comptable). Cela nous permet également d'avoir une vision globale de l'état de nos finances facilitant ainsi la transparence que nous devons en premier lieu à nos militant.es.

Compte de résultats : commentaires

Généralités :

- les trois exercices présentent des résultats hétérogènes :
- **2016/2017** : résultat déficitaire lié notamment à l'organisation du Congrès national de Laval (72 000 € de charges pour la seule trésorerie nationale).
- **2017/2018** : résultat excédentaire avec une baisse sensible des frais

Rapport d'activité 29^e congrès Dax du 1^{er} au 4 avril 2020

de déplacements et de missions mais pas aussi forte qu'on aurait pu l'imaginer et ce pour deux raisons principales :

- le coût des déplacements liés à la mise en œuvre de la réforme territoriale qui impacte dorénavant les trésoreries régionales ;
- une activité syndicale soutenue avec l'organisation, entre autres : de l'AG nationale des agents de CFA/CFPPA, du séminaire « langues vivantes », du colloque formation pro, de la journée des administratifs, des journées inter régionales CPE, de la journée nationale d'action « protocole », des actions de blocages des centres de correction d'examen...
- **2018/2019** : résultat déficitaire en raison notamment des frais engagés pour les élections générales de décembre 2018 (coût total pour la trésorerie nationale : 42 000€), du Congrès extraordinaire et de la journée d'études (40 000€), une augmentation de la prise en charge des frais de déplacement et de missions et, cette année encore, d'une activité syndicale soutenue.
- si les produits ont été relativement stables au cours de ces trois exercices, le

montant total des charges a connu de fortes variations avec un pic pour l'exercice 2018/2019 (voir ci dessus).

Au niveau des produits

- stabilité (voire très légère progression) des produits grâce à une petite augmentation de la dotation ministérielle suite aux élections de décembre 2018 (61 571€ en 2019). Autre impact sur les subventions : une subvention du Conseil Régional Pays de la Loire pour le Congrès national et une dotation spécifique du ministère pour les élections pro.
 - la baisse régulière et significative du nombre de syndiqués qui est une tendance lourde depuis maintenant plusieurs années est totalement masquée par l'augmentation du montant moyen d'une cotisation avec notamment une mise à niveau de nombre de cotisations suite à la mise en œuvre du PPCR. Produit des cotisations en moyenne sur trois ans : 494 000€.
- 2016/2017 : 3772 syndiqués (3592 actifs + 180 retraités)
cotis. moyenne : 128€
2017/2018 : 3738

syndiqués (3558 actifs + 180 retraités) cotis.
moyenne : 133€
2018/2019 : 3714 syndiqués (3534 actifs + 180 retraités)
cotis. moyenne : 135€

Les cotisations, avec une moyenne 86,7% sur trois ans, représentent toujours l'essentiel des ressources de notre syndicat.

- pour mémoire, en moyenne : produits financiers (1 496€ - poste devenu négligeable en raison de la baisse des taux de rémunération du placement de nos réserves), transferts de charge (1 957€), autres produits (1 326€) et produits exceptionnels (8 954€).

Ce dernier poste est notamment impacté par prise en compte dans l'exercice 2017/2018 d'une somme de 17 664€ correspondant à une régularisation (contrat prestataire informatique). Cette même somme également inscrite la même année en « charges exceptionnelles » impacte pareillement le total des charges.

Au niveau des charges

- le poste « **frais déplacements, missions, réceptions** » reste le plus important – il représente sur les trois ans 62 % des charges, une tendance encore accentuée ces dernières années puisqu'il ne représentait « que » 58 % lors des trois exercices précédents. Il témoigne de l'activité de notre syndicat tant au niveau du fonctionnement des instances (Congrès, CSN, BN, SG) que des actions qu'il met en œuvre. En moyenne 366 000€ par an avec des fluctuations sensibles d'un exercice

à l'autre (cf. paragraphe « généralités »).

- **les autres principales charges sont :**
- **matériel de reprographie** de la permanence : 25 800€ en moyenne pour les crédits bail, les locations, l'entretien et la maintenance de ces matériels. A noter que suite à la renégociation ou à l'arrivée à terme de certains contrats, nous sommes passés d'une moyenne annuelle de 30 500€ à 25 800€ donc pour ces trois derniers exercices (dont 11 660€ pour le dernier ce qui devrait être la norme pour les années à venir).
- **publicité, publications** : 43 600€ en moyenne (in-



RAPPORT FINANCIER

tégrant la publication du bulletin, 31 000 € - voir ci dessous). Ce poste a été fortement sollicité au cours de l'exercice de 2018-2019 par les élections.

- **le bulletin** (affranchissement compris) : 36 750 € en moyenne (contre 36 700 € !! auparavant) avec des différences significatives selon les exercices (48 450 € en 2016/2017 - année de Congrès avec numéros « spéciaux » et 30 800 € en moyenne sur les deux autres exercices).

- **cotisations** : 41 200 € en moyenne. Il s'agit essentiellement de la cotisation versée à la FSU et pour une petite partie à FGR FP (Retraités). Des cotisations qui restent stables.

- **documentation** : 6 026 € en moyenne (en baisse sensible par rapport aux trois exercices précédents - 10 620 € - le poste avait été très sollicité (18 000 €) au cours de l'exercice de 2014-2015 notamment par une très importante commande de livrets d'accueil).

Le centre de documentation de la permanence nationale consomme en moyenne 4 600 € (abonnements en ligne compris).

- **rémunérations d'intermé-**

diaires et d'honoraires : 31 400 € en moyenne d'honoraires (contre 21 600 € sur la période précédente). Une hausse due essentiellement à l'augmentation très sensible des honoraires d'avocats (28 800 € sur la précédente période contre 54 000 € pour ces trois derniers exercices) et ce malgré le travail effectué de notre propre service juridique.

Le reste représentant les honoraires de l'expert comptable et du Commissaire aux comptes et, sur l'exercice 2018/2019 du prestataire pour la campagne des élections pro.

Concernant ces honoraires liés à la mise en œuvre de la compta, ils se stabilisent autour de près de 11 000 € par an (auxquels il faut ajouter les frais d'hébergement de la compta - près de 3 000 € par an).

- **frais postaux et de télécommunications** : 20 000 € en moyenne (hors affranchissement du bulletin). En baisse sensible par rapport à la période précédente (33 400 €) malgré le pic de l'exercice 2018/2019 (29 600 €) lié à la campagne pour les élections professionnelles. Affranchissement,

essentiellement depuis la permanence : 13 700 € en moyenne, téléphone, 5 400 € et internet, 930 €.

- **fournitures administratives** : 9 300 € en moyenne (contre 14 580 € lors de précédente période) sont essentiellement liés au fonctionnement de la permanence et concernent pour une grande partie des achats de papier.

- **amortissements** : 11 600 € en moyenne pour des investissements en matériels bureautiques et informatiques.

- Pour mémoire, **l'ensemble des autres charges**, ne représentent que 5,7 % du total de ces charges.

Réserves

À l'issue de ces trois derniers exercices le montant des réserves qui était de 812 553 € au 31/08/2016 s'élève à 767 459 € au 31/08/2019

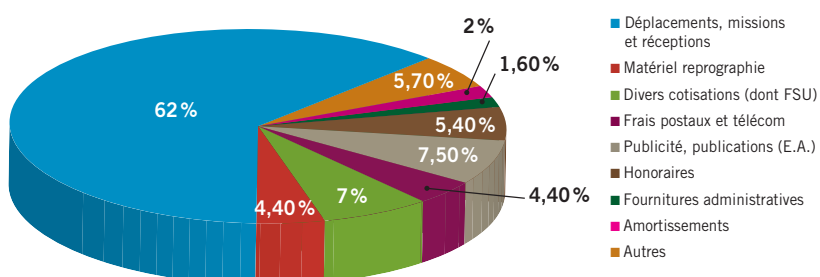
L'état de ces réserves reste de nature à permettre une activité syndicale que l'on souhaite toujours aussi soutenue comme l'exige la situation de l'enseignement agricole public et de ses personnels et les multiples remises en cause de notre système social.

Comptes de résultat

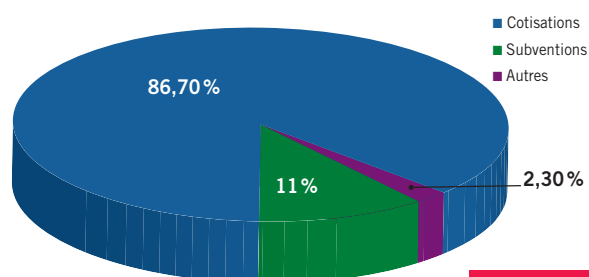
Produits	2016/2017	2017/2018	2018/2019
Cotisations	482 698€	497 539 €	501 775€
Subventions	67 872€	57 936€	62 028€
Amortis. et transfert de charges	3 816€	2 046€	900€
Autres	1 597€	1 039€	1 343€
TOTAL Produits d'exploitation	555 984€	558 560€	566 046 €
Charges	2016/2017	2017/2018	2018/2019
Petit équipement et matériels	4 048€	3 197€	3 816€
Fournitures administratives	12 539€	6 378€	8 917€
Frais de garde d'enfant	0€	0€	475€
Matériel repro	36 553€	29 180€	11 660€
- Crédits bail	12 439€	11 406€	8 638€
- Locations	21 448€	15 538€	2 892€
- Entretien maintenance	2 666€	2 236€	130€
Entretien et maintenance (site + ordi)	506€	647€	648€
Locations et hébergements	6 341€	3 802€	4 760€
Assurances	469€	472€	478€
Documentation	6 334€	5 696€	6 756€
- CDI	4 284€	4 796€	4 640€
- hors CDI	2 050€	900€	2 116€
Honoraires	27 121€	39 790€	27 308€
- Avocats	16 955€	29 043€	8 951€
- Compta (Compt., CAC, logiciel)	10 106€	10 324€	10 962€
- Divers	60€	423€	7 388€
Publicité, publications	48 301€	36 539€	46 024€
- Cadeaux	1 211€	2 119€	1 484€
- Publication EA	42 091€	25 716€	25 174€
- Lettre info	912€	332€	0€
- Matériel pub. (élections, etc.)	300€	4 600€	5 422€
- Publications diverses (bul. Rég.)	3 787€	3 772€	13 944
Transport de biens...	31€	0€	68€
Déplacements, missions et réceptions	355 826€	336 313€	405 211€
- Déplacements	225 619€	214 942€	267 122€
- Frais de missions	122 793€	115 040€	132 698€
- Réceptions	7 414€	6 331€	5 390€
Frais postaux et télécom.	23 321€	18 557€	35 437€
- Internet, tél, affranchissement	16 872€	13 577€	29 609€
- Affranchissement EA	6 448€	4 980€	5 827€
Frais bancaires	3 287€	4 044€	5 147€
Divers cotisations	42 268€	40 560€	40 801€
- FSU	40 224€	38 774€	38 848€
- FGR	1 519€	1 462€	1 518€
- Divers	525€	323€	435€
Impôts (timbres fiscaux)	0 €	400€	0 €
Dotations amortis. et déprec. sur immo	9 825€	11 972€	12 978 €
Autres charges	1 488€	1 195€	1 797€
TOTAL Charges d'exploitation	578 256€	538 740€	612 279€
RÉSULTAT d'exploitation	-22 273€	19 820€	-46 233€
Produits financiers	1 316€	1 321€	1 850€
RÉSULTAT financier	1 316€	1 321€	1 850€
Produits exceptionnels	2 705€	21 906€	1 751€
Charges exceptionnelles	3 052€	20 034€	3 776€
RÉSULTAT exceptionnel	-347€	1 872€	-2 025€
RESULTAT – EXCEDENT / DEFICIT	-21 305€	23 013€	-46 407€

Rapport d'activité 29^e congrès Dax du 1^{er} au 4 avril 2020

Charges annuelles moyennes sur période
2017/2019



Produits annuels moyens sur période
2016/2019



Rapport d'activité 2017-2020

Modalités de vote

Dans le cadre de la préparation de notre prochain congrès national (du 1^{er} au 4 avril à Dax) et conformément à nos statuts, l'ensemble des adhérent.e.s du SNETAP est appelé à se prononcer sur le rapport d'activité présenté par le Bureau National.

Date limite d'envoi des votes :
11 mars 2020,
cachet de la poste faisant foi

Conformément à nos statuts, le rapport figurant dans le supplément au bulletin l'Enseignement Agricole n°406 de notre revue l'Enseignement Agricole est soumis au vote de toutes et tous les adhérent.e.s à jour de leur cotisation.

Le matériel de vote suivant vous sera remis par votre secrétaire de section*

- Une enveloppe vierge anonyme.
- Une enveloppe pré-imprimée à compléter et signer.
- Un bulletin de vote.



Modalités de vote :

Dans les sections :

- Le ou la secrétaire de section remet à chaque adhérent.e. le matériel de vote.
L'adhérent.e. glisse son bulletin de vote, après l'avoir rempli, dans l'enveloppe vierge et insère cette première enveloppe dans l'enveloppe pré-imprimée qu'il ou elle renseigne (nom, prénom, région, département, établissement), signe et remet au ou à la secrétaire de section.

Adhérents retraité.e.s et adhérent.e.s isolé.e.s :

Pour les syndiqué.e.s retraité.e.s, ou isolé.e.s, le matériel est adressé individuellement par voie postale*. Il en est de même pour ceux ou celles qui ne seront pas en mesure de voter dans leur section, pour raison de déplacement ou autre, et qui en feront la demande.

Les votes sont à adresser à :

**Commission de contrôle
SNETAP-FSU
251 rue de Vaugirard
75732 PARIS Cedex 15**



* Remarque : Au cas où un.e. adhérent.e. rencontrerait des difficultés pour se procurer le matériel de vote (enveloppes pré-imprimées), l'utilisation d'enveloppes ordinaires est acceptée, à condition :

- que l'enveloppe n°1 ne comporte aucun signe distinctif
- que l'enveloppe n°2 comporte toutes les indications mentionnées ci-dessus et soit signée.

Le bulletin de vote est téléchargeable sur le site internet du SNETAP-FSU : www.snetap-fsu.fr