

<http://www.snetap-fsu.fr/XXVIe-congres-Melle-2011-Le.html>



# **XXVIe congrès - Melle 2011 - Le travail, une urgence syndicale**

- Les Dossiers - Outils militants - Les congrès du SNETAP-FSU - 26 ème congrès, Melle 2011 -

Date de mise en ligne : jeudi 7 juillet 2011

---

Copyright © Snetap-FSU - Tous droits réservés

---

Les personnels de l'enseignement agricole et maritime publics sont fiers d'appartenir au service public d'éducation. Répondre aux attentes des usagers conformément à leurs propres valeurs concourt à leur épanouissement professionnel.

Si on peut s'épanouir dans le travail, force est de constater qu'aujourd'hui le plaisir au travail régresse alors que la souffrance progresse.

## Le « travail empêché » : une situation toujours plus critique ...

Si l'on définit le « travail empêché » comme l'écart entre le travail réel produit par un agent et le travail de qualité qu'il souhaiterait réaliser, alors le congrès national du SNETAP-[FSU](#) considère que la situation se dégrade au sein des établissements jusqu'à atteindre un niveau dangereux pour un nombre croissant d'agents qui se retrouvent livrés à eux-mêmes face à une situation qu'ils ne maîtrisent plus.

Le déferlement de « réformes » présentes et à venir imposées sans transparence ni concertation et contre la volonté des personnels est la principale raison de ce désarroi :

- [RGPP](#), dogme du non-remplacement d'un poste de fonctionnaire sur 2 qui affectent tout particulièrement l'enseignement agricole et maritime publics ;
- dispositif de « mastérisation » de l'entrée dans la carrière ;
- décentralisation, déconcentration, fusions et délocalisations subies ;
- contractualisation des effectifs dans l'enseignement agricole et maritime publics ;
- les réformes pédagogiques (bac pro 3 ans, réforme du lycée, du [BTSA](#), bac technologique, élévation des seuils de dédoublement) ;
- casse de la carte scolaire et fusion des [EPL](#) ;
- fusion des corps qui nie les compétences des agents ;
- rigidification et contrôle croissants de l'activité des salariés par la multiplication de procédures normées, chronophages et qui envahissent l'espace privé comme le cahier de texte numérique, logiciel de saisie des notes, le télé-travail ;
- essor de la précarité au sein de la fonction publique ([CDD/CDI](#)) ;
- multiplication des injonctions paradoxales comme l'individualisation imposée dans des classes à effectif élevé de plus en plus nombreuses, « faire plus avec moins », « être autonome » tout en étant confrontés à des prescriptions impératives centralisées ;
- polyvalence et flexibilité imposées aux agents administratifs avec la diminution des personnels et l'utilisation imposée de logiciels normatifs sans moyens en formation ;
- polyvalence et flexibilité imposées aux enseignants avec la double compétence et l'exemple érigé en modèle

des moniteurs des MFR ;

- polyvalence et flexibilité imposées aux personnels [TOS](#), [ATT](#) par certains conseils régionaux ;
- « nouveau management public », entretien d'évaluation, primes de rendement, individualisation des rémunérations...

... qui entraîne une crise forte d'identité professionnelle des travailleurs

Tous nos métiers sont devenus polymorphes. Nos identités professionnelles se brouillent.

Cette crise identitaire professionnelle s'exprime par la multiplication des situations de stress, de harcèlement, des troubles de la santé, des « burn-out », des syndromes d'épuisement professionnel, de la souffrance au travail, de la perte du sens du travail, du temps partiel et des départs précoces en retraite comme « une solution individuelle pour survivre en fin de carrière ». La transgression des règles par des agents se développe pour tenter de réduire le fossé entre le travail prescrit, le travail réel et le travail souhaité...

## **Quelles réponses collectives et syndicales pour rendre le « pouvoir d'agir » aux agents ?**

Comment capitaliser, mutualiser les actes individuels de résistance qui peuvent devenir collectifs et construire une action syndicale forte destinée à « rendre le pouvoir d'agir » aux agents ?

Les pistes sont nombreuses mais il nous faut les structurer, les organiser pour assurer une action syndicale cohérente visant à faire émerger le travail réel, à dénoncer les aberrations du travail prescrit par les administrations, le gouvernement et les confronter au travail souhaité par les agents.

**Pour cela, le congrès national du SNETAP-FSU mandate l'ensemble des instances du SNETAP-FSU pour :**

### **1. Construire un outil syndical capable de :**

- Poursuivre et intensifier le travail entamé par le secteur « affaires individuelles », sur le stress, le harcèlement ainsi que les travaux des représentants FSU au CHSM sur les Risques psychosociaux ([RPS](#)), les conditions de travail... ; construire un collectif national sur cette thématique ;
- Utiliser la totalité des droits syndicaux pour renforcer les actions syndicales classiques et créer ces espaces formels et informels d'échanges, d'expression, de visibilité de cette souffrance et de cette crise identitaire en relançant l'objectif d'une section par EPL, en posant systématiquement les Heures mensuelles d'info... ;
- Mandater le secteur « syndicalisme et formation Syndicale » pour mettre en place des formations syndicales et engager un rapprochement avec l'institut de recherche de la FSU et du centre national de formation syndicale de notre fédération sur cette thématique du travail réel et de l'activité ;
- Mandater le secteur « Action Sociale, Hygiène et Sécurité » pour informer les agents de leurs droits en matière

d'Hygiène et Sécurité comme le droit à la visite médicale pour tout agent qui la demande ;

- Investir les [CHSCT](#) à tous les niveaux (local, régional et ministériel) et s'appropriier l'élaboration du document unique d'évaluation des risques pour produire des connaissances sur le travail empêché. Il faut le rendre visible et incontournable pour tous et notamment l'administration encore trop souvent dans le déni sur ce sujet ; la création de cellule de veille et d'alerte décrite dans la note de service [SG/SRH/SDDPRS/N2008-1233](#) datée du 15 octobre 2008 s'inscrit dans cet investissement syndical. Sur ce sujet, le Bureau National doit adopter une position nationale cohérente au moment où se mettent en place des cellules régionales avec des prérogatives diverses ;
- Poursuivre le travail syndical fédéral entamé sur le travail réel des professeurs stagiaires (« paroles de stagiaires ») afin de conforter et partager avec un maximum de personnes, de collègues notre attachement à une formation professionnelle initiale digne de ce nom ;

## 2. Par ailleurs, vis à vis de l'administration :

- Exiger une formation initiale et continue à la hauteur des besoins des personnels permettant par exemple la maîtrise de son environnement professionnel et le développement des échanges de pratique. Ces stages d'échanges de pratiques entre pairs sont un outil d'expression de cet écart entre les injonctions de travail et le travail réel ;
- Exiger la présence d'infirmiers, d'infirmières dans tous les établissements agricoles et maritimes publics d'enseignement et les établissements du Supérieur Agricole ;
- Exiger de l'administration le respect de la réglementation de la médecine du travail et notamment la visite médicale obligatoire et cela pour l'ensemble des personnels ;
- Exiger l'augmentation du nombre de médecin du travail pour les agents de l'enseignement agricole et maritime public pour soutenir le développement de la médecine du travail notamment pour assurer une véritable médecine de prévention (tiers temps) ;
- Exiger la mise en place totale et rapide de l'accord du 20 novembre 2009 sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique ;
- Exiger l'actualisation de la note de service 2008 « stress et harcèlement » en prenant en compte toutes les dimensions des risques psychosociaux ;
- Exiger que toute démarche d'évaluation, d'enquête relative aux conditions de travail soit suivie d'un plan d'actions et respecte un protocole strict qui sera fixé en CHSM. Elle doit faire l'objet d'un retour aux CHSR et CHSM. Il faut exiger que les moyens financiers du CHSM consacrés à cette question soient suffisants pour ne pas pénaliser les établissements ;
- Renforcer le rôle et la présence des ACMO (futurs conseillers/assistants de prévention) conformément à l'accord de 2009, en particulier en leur attribuant un temps spécifique et suffisant de travail pour effectuer correctement leur mission ;
- Exiger une négociation sur les « secondes carrières » proposées aux agents en souffrance pour mettre en place et renforcer un dispositif de suivi spécifique pour cette population fragilisée (moyens en formation, aménagement du temps de travail, ...) ;

- Exiger une réflexion volontariste sur l'accompagnement des fins de carrière et élaborer un véritable plan d'action pour permettre aux agents de poursuivre leur carrière souhaitée ;

Prendre en compte le travail réel, produire des connaissances sur le travail et ses effets, rendre le « pouvoir d'agir » aux agents nous permettra d'organiser des formes renouvelées de mobilisation syndicale, de construire de nouveaux rapports de force.