

<http://www.snetap-fsu.fr/Congres-Arras-2014-Motion-Vie.html>



Congrès Arras 2014 - Motion Vie syndicale

- Les Dossiers - Outils militants - Les congrès du SNETAP-FSU - 27^{ème} congrès Arras 2014 -

Date de mise en ligne : mercredi 28 mai 2014

Copyright © Snetap-FSU - Tous droits réservés

Outil syndical et unification

Sur fond de paysage syndical émiétté, de dépression économique persistante et de sape libérale continue de notre modèle social, réinterroger une nouvelle fois notre propre outil syndical sous l'angle de l'unité et au-delà de l'unification des forces représentatives des salariés s'impose.

Mandat sur l'unité syndicale :

« Rechercher l'unité d'action la plus large »... oui ! « Avec tous ceux-elles qui la souhaite »... bien entendu ! A une réserve près cependant, si un appel large est le plus souvent garant d'une capacité plus forte de mobilisation, la plate-forme revendicative se doit d'être un préalable. Car si l'unité d'action « sans exclusive » revient à se retrouver autour du plus petit dénominateur commun, sans volonté d'inscrire réellement le mouvement dans la durée pour assurer un rapport de force nécessaire pour gagner... alors le message s'amoindrit et la capacité de suivi et de rebond des salariés se réduit d'autant !

En conséquence, le Congrès réaffirme ici la nécessité de rechercher l'unité d'action la plus large, mais sur la base de revendications suffisamment fortes et partagées, sans se renier, au risque que le résultat aille à rebours de l'effet recherché auprès de collègues plus désorientés que galvanisés.

Des points de convergences, dans le cadre d'un travail intersyndical ciblé, peuvent et doivent bien entendu toujours être recherchés, afin de faire avancer des revendications communes dans l'intérêt du service public d'éducation (ex. création de [BTS](#) dans les [LPM](#) portée et obtenue par le SNETAP-[FSU](#) et la [CFDT](#), combats intersyndicaux locaux menés dans les écoles du SUP...).

Mais l'unité syndicale renvoie encore à un exercice plus exigeant et demande des orientations sinon communes, au moins partagées sur l'essentiel, allant au-delà de dossiers spécifiques.

Ainsi, concernant les organisations en présence dans l'[EAP](#) et au [MAAF](#), le Congrès mandate le Bureau National pour approfondir, fort de nos convergences et d'un certain nombre de réussites communes, le travail intersyndical avec le Syac-[CGT](#), de façon suivie et en ré-amorçant une réflexion sur un lien plus permanent, visant à dépasser l'unité d'action de circonstances (perspective qui, force est de le constater, n'existe pas aujourd'hui avec les autres organisations en présence). Le Congrès mandate le Bureau National afin, qu'après s'être rapproché sur ce point du SNUITAM (ex-SYGMA), il travaille concrètement, avec la Commission Exécutive du Syac-[CGT](#), à la mise en place un comité permanent de liaison entre nos deux organisations au sein du Ministère de l'Agriculture.

Mandat d'unification syndicale :

Sur la base du dernier mandat arrêté par notre fédération à l'occasion de son congrès de Poitiers, et à l'élaboration duquel le SNETAP a fortement contribué, à savoir la construction de comités permanents de coordination intersyndicale avec les organisations $\frac{1}{2}$ ouvrant pour un syndicalisme de lutte et de transformation sociale, le Congrès mandate les représentants du SNETAP pour s'investir dans la mise en place effective de ces nouveaux outils militants, afin que ce mandat vive dans l'intérêt des salarié et ne reste pas de papier !

Pour ce faire, le Congrès considère que l'investissement fédéral de nos militant-e-s doit continuer de monter en charge et mandate le secteur Vie fédérale, en lien avec la coordination des [régions](#) assurée au niveau du bureau national, afin qu'un suivi du travail du SNETAP au niveau des [CFR](#) FSU (conseils fédéraux régionaux) soit effectif (compte-rendus établis et perspectives débattues en CSR et au [CSN](#) de mai). Ces bilans annuels donneront lieu à publications en région, comme au niveau national (avec un tiré-à-part joint à notre revue L'Enseignement Agricole).

Le Congrès invite, par ailleurs, les bureaux régionaux à désigner un-e référent-e régional-e « vie fédérale », plus particulièrement en charge de ces questions.

À mi-mandat, un bilan de ces nouvelles dispositions sera dressé par le secteur Vie Fédérale, et le [BN](#), qui sur cette base soumettra au CSN, pour décision, l'extension du dispositif à l'action de nos militants au niveau des SD FSU (sections départementales).

Sur le fond, l'objectif de cet investissement accru, de ce suivi renforcé et de ces publications régulières est double. D'une part, poursuivre dans le sens du renforcement de notre engagement fédéral, en vue notamment de faire vivre et avancer notre mandat d'unification syndicale, en contribuant pleinement aux bilans annuels décidés par la FSU à l'occasion de son dernier congrès (fort d'un [CDFN](#) dédié par an, élargi aux SD et aux CFR). D'autre part, et plus fondamentalement encore, il s'agit ici de faire partager à nos syndiqué-e-s cette nécessité d'unification et cela à partir d'une communication ciblée sur les actions conduites en région et d'échanges réguliers dans nos instances internes.

In fine, le secteur Vie fédérale est mandaté pour organiser, en amont du prochain congrès national de la FSU, une enquête auprès de l'ensemble de nos adhérent-e-s sur leur perception de notre syndicat multicatégoriel au sein de l'enseignement agricole et du monde éducatif en général, de notre fédération au sein de la Fonction Publique d'État comme Territoriale, et de son devenir dans une perspective de réunification syndicale.

Mandat sur la convergence des luttes :

Au-delà du champ syndical, travailler à la convergence des luttes demeure essentiel, toujours dans le strict respect de la Charte d'Amiens, quant à l'indépendance nécessaire avec le politique, mais de façon déterminée. Le Congrès mandate ainsi les instances du SNETAP pour poursuivre résolument le travail engagé depuis plusieurs années maintenant avec le Comité national de Défense et de Développement de l'EAP, comme avec ses déclinaisons régionales (déploiement à poursuivre), réaffirmant l'objectif arrêté en commun de parvenir à faire que la priorité soit clairement redonnée à l'EAP, afin que celui-ci redevienne majoritaire par rapport à l'Enseignement Privé particulièrement favorisé pendant 10 ans d'une majorité de droite qui elle avait clairement fait son choix.

De même, le Congrès mandate nos élu-e-s pour continuer de s'investir dans les mouvements des états généraux et de convergence pour les services publics, ceux-ci demeurant fragilisés et menacés par les politiques libérales qui continuent de sévir... Afin de contribuer à amplifier ces initiatives qui demeurent encore trop ponctuelles, ou trop confidentielles, le Congrès mandate nos instances pour qu'elles engagent un travail de recensement et de relais des initiatives prises au niveau de nos sections départementales et régionales, travail qui devra s'inscrire dans la durée. Le Congrès mandate également les élu-e-s du SNETAP pour peser sur les orientations de notre fédération dans le sens de cette montée en charge nécessaire, avec les campagnes d'opinion et les mobilisations unitaires qui s'imposent, à défaut les services publics à la française, déjà précarisés durablement, risquent forts à moyen terme d'être liquidés purement et simplement sur l'autel de la crise et d'une résignation collective instillée dans l'opinion et qui commence à faire son chemin.

Enfin, le Congrès mandate le Bureau National et le CSN pour lancer dès juin 2014 une campagne de promotion du

service public de l'Enseignement Agricole et des valeurs dont il est porteur et dépositaire (laïcité, gratuité, égalité, solidarité...).

Outil syndical et représentativité (élections, syndicalisation, militantisme)

Mandat pour les élections professionnelles de décembre 2014 :

Un contexte qui continue d'évoluer - Pour notre organisation, un certain nombre d'enjeux demeure quant aux élections professionnelles à venir de décembre 2014, à savoir conforter notre position de syndicat représentatif de la majorité des personnels de l'EAP (tant au niveau national que dans les [CTREA](#)), et au-delà avec le SNUITAM (ex-SYGMA) au sein du MAAF, et pour ce faire amener le maximum de collègues à voter (l'abstention n'étant bonne pour personne et moins encore pour l'organisation majoritaire).

Mais au-delà, en regard du nombre d'emplois en baisse constante dans la fonction publique d'État, le maintien de nos moyens syndicaux se pose de manière plus marquée encore et en ce sens reconquérir notre siège perdu en [CTM](#) lors des précédentes élections apparaît comme un objectif de première importance. L'implication de tous nos élu-e-s, et au-delà de nos syndiqué-e-s, sera décisive, dans la mesure où pour la première fois, l'ensemble des scrutins vont se concentrer sur un jour unique, les mandats étant désormais portés à 4 ans (contre 3 pour la mandature de transition qui s'achève au MAAF). En effet, il existe des différences notables par rapport à 2011. Le vote pour les [CAP](#) avait alors été décalé à titre dérogatoire, par ailleurs les CAP enseignantes et [CPE](#), comme la [CCP](#) des directeurs, avaient déjà été renouvelées en 2010, enfin la Fonction Publique Territoriale était restée en dehors (mandat en cours), alors que cette fois les fonctionnaires des trois versants de la fonction publique seront appelés aux urnes. Aussi, nous revient-il collectivement de prendre la mesure du défi qu'il nous faut relever et plus encore de part le caractère multicatégoriel de notre organisation syndicale.

De même, notre fédération ambitionne d'une part de récupérer sa place de première organisation dans la [FPE](#) (perdue en 2011 au profit de [FO](#), suite à une baisse majeure de la participation à l'Éducation Nationale, et à l'instauration du vote électronique) et d'autre part de doubler ses voix dans la [FPT](#) (condition de son enracinement sur ce versant de la fonction publique et pour partie de sa capacité à tenir son rang au sein du Conseil Supérieur de la Fonction Publique). Le SNETAP et ses militants devront se donner tous les moyens de concourir à ce double objectif, avec pour la partie Territoriale de l'élection en particulier, un travail fédéral à approfondir encore avec le SNUACTE (ex-UNATOS) et le SNUCLIAS. De travail fédéral suivi, il est aussi question dans le secteur de l'Enseignement Supérieur ou encore dans celui des personnels infirmiers.

In fine, c'est aussi le type de syndicalisme que nous portons « de lutte et de transformation sociale » qui se doit d'être plébiscité par le plus grand nombre, afin de tirer les droits des travailleurs vers le haut !

La question des alliances toujours - À la veille des élections professionnelles de 2011, notre Congrès de Melle sur cette question des listes communes avait décidé de s'en tenir à la possibilité de listes intersyndicales avec la CGT pour les CAP, fort des expériences probantes déjà conduites en commun en ce domaine, avec en toile de fond notre représentativité d'une part et les moyens syndicaux afférents d'autre part.

À la veille de celles de 2014, le Congrès d'Arras décide d'étendre ces possibilités de listes communes avec la CGT

aux comités techniques (à l'exception du [CTM](#) et du [CTEA](#)), comme aux CAP et CCP, cela afin de prendre en compte certaines aspirations et réalités intersyndicales de terrain (dans certaines régions, dans la FPT notamment ou encore dans des établissements du SUP) et de poursuivre les efforts engagés dans le sens de notre mandat réaffirmé d'unification syndicale. Un suivi de cette nouvelle étape de travail unitaire sera assuré par nos équipes militantes là où des listes communes se seront concrétisées et un bilan précis sera dressé à l'issue de cette mandature.

Mandat concernant la syndicalisation :

Après une année de reprise à la hausse de nos adhésions, ce sont deux nouvelles années de baisse successives du nombre de nos syndiqué-e-s que nous venons de connaître, pour arriver en fin d'exercice à une stabilisation relative.

Soulignons que si la tendance nationale, tous syndicats confondus, est effectivement encore au recul de la syndicalisation, le SNETAP a néanmoins fait la preuve qu'il n'y a pas de fatalité et qu'en considérant que la syndicalisation doit faire partie des toutes premières priorités d'une organisation qui ne se résigne pas, alors celle-ci peut par des actions déterminées et renouvelées parvenir à inverser la tendance !

Par suite, le Congrès considère comme une nécessité de pérenniser dans le temps le groupe de travail syndicalisation du BN (outil de suivi privilégié, en lien avec les trésoriers nationaux, et laboratoire d'idées sans cesse à ré-interroger, sinon à renouveler, compléter...).

Fort des actions entreprises, il revient aux secrétaires régionaux et à leurs bureaux de finaliser notre réseau de correspondant-e-s syndicalisation en région, référent-e-s indispensables au sein de nos bureaux régionaux, afin de venir en appui et de façon suivie aux secrétaires régionaux comme aux secrétaires des sections locales, en pleine période de campagne et au-delà pour amorcer la suivante... Par ailleurs, le principe de communications régionales régulières dédiées à la syndicalisation est acté par le Congrès, ce à travers la généralisation de revues régionales à l'ensemble de nos régions (des stages de formation aux logiciels de mise en page pouvant être organisés sur demande au niveau national).

Par ailleurs, le Congrès mandate les secrétaires de catégorie afin que soient désignés, en lien avec le BN, un-e référent-e syndicalisation par catégorie et que des initiatives ciblées « syndicalisation » puissent être approfondies, au-delà des courriers catégoriels « classiques » (dans le temps de la campagne, mais aussi dans la perspective de la suivante).

Autre entrée majeure en matière de suivi syndical de proximité et in fine de syndicalisation sur lequel le Congrès mandate les élu-e-s du SNETAP pour qu'ils engagent un vrai travail de fond : l'accueil des nouveaux-velles arrivant-e-s dans nos établissements, et plus particulièrement les plus jeunes qui n'ont pas forcément la culture de l'EAP, de son identité comme des valeurs dont il est porteur. Le Congrès considère que les initiatives engagées de manière volontariste en région Bretagne en ce domaine se doivent d'être étendues. On retiendra d'une part la généralisation de réunions animées par nos sections locales d'établissement dédiées en début d'année à l'accueil des nouveaux-velles... en vue de leur présenter la section syndicale, son rôle, ce qu'ils sont en droit d'en attendre etc., et d'autre part, l'organisation dans le courant du premier trimestre d'une journée régionale (sur ASA) s'adressant spécifiquement aux [ACEN](#), stagiaires... arrivants en région. Les sections locales du SNETAP se donneront les moyens de recenser ces nouveaux collègues et de les motiver à participer à cette journée dédiée.

Le Congrès mandate également le Bureau National du SNETAP, en lien avec le secteur Vie syndicale, pour travailler

sur des dispositifs spécifiques en direction des personnels de l'EAP « isolés » car ayant muté en administration centrale ou en services déconcentrés ([DGER](#), [DRAAF](#), [SRFD](#)...), afin de les dé-isoler, de les informer, de les appuyer (avec le concours du SNUITAM-FSU) et in fine de renforcer nos capacités à les syndiquer.

Enfin, le Congrès mandate le secteur Vie syndicale et le Collectif des retraité-e-s du SNETAP pour approfondir le travail engagé durant la mandature précédente (courriers catégoriels, affichettes, et courriers aux futurs retraité-e-s orientés « syndicalisation »...). En effet, pour l'heure, en dépit des efforts réalisés jusque là, le nombre de nos retraité-e-s syndiqué-e-s n'augmente plus. Et même si il est à noter que ce problème existe aussi dans les autres syndicats, que ce soient ceux de la FSU ou ceux du privé (grandes centrales syndicales), les actifs-ves prenant d'après une étude récente leur retraite plus tard en raison de la décote, ce qui pourrait expliquer une baisse momentanée, le SNETAP ne saurait se contenter de cet état de fait.

Le nombre de départs en retraite est une tendance lourde qui va continuer de s'amplifier dans les années qui viennent, aussi notre dynamique de syndicalisation des retraité-e-s doit avoir toute notre attention militante et c'est sans doute dans le renforcement de notre suivi (fichier), de notre communication (supports) et des synergies entre actifs-ves et retraité-e-s au sein de notre organisation (dans la réflexion comme dans les luttes), que de nouveaux leviers mobilisateurs pourront être actionnés collectivement, les sections locales et régionales ayant ici tout leur rôle à jouer.

Mandat de renforcement de notre dynamique militante :

Un congrès national tous les 3 ans et des journées d'études statutaires dans l'entre-deux - Suite à la proposition de modification de l'article 16 de nos statuts validée à Melle, puis entérinée par nos adhérents, qui a porté l'intervalle entre nos congrès nationaux de 2 à 3 ans, nous avons été amenés à conduire notre action dans ce nouveau cadre et le premier bilan que le Bureau National a été amené à en dresser, dans le cadre de son rapport d'activité, est positif, tout particulièrement quant au temps syndical utile en vue de mettre en œuvre nos mandats de congrès, sans présumer pour autant de l'aboutissement de l'ensemble des revendications portées...

De même, les deux premières éditions de nos journées d'études, qui visaient à permettre à nos syndiqué-e-s de se retrouver entre deux congrès afin d'approfondir des sujets d'importance (« De l'agriculture à la ruralité », puis « La communauté de travail de l'EAP ») et de tracer un certain nombre de perspectives (avec notre congrès national et de nouveaux mandats en point de mire), ont été des réussites, tant pour ceux qui y ont participé que sur le fond des réflexions engagées.

Ce nouveau dispositif statutaire répond parfaitement à un principe que l'on ne doit jamais perdre de vue en tant que militant-e-s et qui mérite en ce sens d'être réaffirmé ici avec force : il faut du temps pour penser. Or, notre engagement militant exigeant par nature nous amène souvent à être sous pression, pression par surcroît savamment entretenue par l'Administration (à l'image de la transmission en règle générale toujours trop tardive des documents des instances)... Aussi, donnons-nous les temps de réflexion nécessaires afin de renforcer tant nos analyses que notre action, et en ce sens nos journées d'études sont un bien commun précieux à faire vivre. Un philosophe, Christian Godin, nous rappelle utilement dans un livre qui vient de paraître sur ce qu'il qualifie de « Barbarie du court termisme », que cette « dictature de l'urgence est préjudiciable à la pensée » !

Reste à élargir la participation à ces journées et à installer durablement ces rendez-vous dans la culture syndicale du plus grand nombre. Pour ce faire, la communication liée à nos premières journées a été remarquable, avec la publication d'un ouvrage apprécié, y compris au-delà du cercle de nos militant-e-s. Ces deux premiers rendez-vous nous ont également permis d'en affiner l'organisation, allant jusqu'à rédiger des règles propre à leur organisation,

portée par le CSN au règlement intérieur du SNETAP. Le Congrès se prononce pour une anticipation dans la programmation et l'annonce de ces journées et la mobilisation de tous nos canaux de communication en favorisant l'ouverture la plus large à l'ensemble de nos syndiqué-e-s.

Le Congrès mandate le Bureau national et le CSN pour organiser les prochaines journées d'études du SNETAP à l'occasion des 50 ans de notre organisation (au printemps 2015). Ce rendez-vous constituera pour nos syndiqué-e-s un temps de réflexion collectif sur le développement d'un syndicalisme rassemblé et combatif.

La question du renforcement des liens politiques entre élu-e-s du CSN et commissaires paritaires au titre du SNETAP-FSU -

Dans le prolongement des réflexions amorcées lors de notre congrès précédent en commission Corporative, à l'initiative de la secrétaire générale adjointe Corpo et d'un certain nombre de nos élus paritaires présents à Melle, le Congrès décide de l'instauration d'une réunion par an du CSN en configuration « Parlement » du SNETAP. Par suite, le Congrès mandate la commission Vie syndicale du CSN afin que soit modifié l'article 5 de notre règlement intérieur en conséquence, en passant de « la possibilité de le réunir à la rentrée de l'année qui précède notre congrès national » à « une réunion annuelle de ce CSN élargi ». Le Congrès se prononce également pour que l'ensemble des membres de notre commission de conciliation soit convié ès qualité aux travaux de ce CSN élargi.

Par ailleurs, le Congrès réaffirme la nécessité d'approfondir ensemble, élu-e-s du CSN et commissaires paritaires, un certain nombre de pratiques syndicales, à la jonction entre la connaissance et le suivi technique que nécessite le travail en CAP-CCP et les implications et stratégies politiques qu'elles sont susceptibles d'induire, en tant qu'instances à part entière et de surcroît paritaires (des CAP-CCP mouvement aux CAP-CCP disciplinaires).

De ces échanges à approfondir, y compris entre élu-e-s de commissions paritaires différentes (avec nos camarades du SNUITAM y compris), fort du syndicalisme multicatégoriel que nous portons, ressortiront de nouvelles exigences à porter ensemble en matière d'harmonisation « vers le haut » des pratiques vis-à-vis de l'Administration qui, sous la pression du SNETAP, a été mandaté par le Ministre pour travailler en ce sens. Si le Secrétariat Général du Ministère n'a eu d'autre choix que de s'engager dans ce travail, pour autant, l'Administration et ses représentants jouent toujours de ces différences de traitement, de mise à disposition des données, etc. et cela au détriment des agents.

Le travail d'harmonisation de nos propres pratiques en interne est donc en cours, des marges de progrès restent bien entendu à conquérir de la transmission électronique personnalisée des résultats (déploiement informatique d'un outil commun à poursuivre) aux supports et rythmes de nos communications en direction de l'ensemble des catégories de personnels.

Des initiatives similaires en région, comme au niveau national, devront également être prises en direction de nos représentants en CCPR.

Poursuivre le renforcement de notre outil syndical au service des [CFA-CFPPA](#), du SUP, comme des LPM -

Ces trois champs de responsabilité de notre organisation se doivent d'être réaffirmés comme des priorités en matière de vie syndicale et ce à plus d'un titre.

D'abord, ils charrient des dossiers majeurs, parmi lesquels : des velléités fortes de l'Administration, comme du politique de remettre en cause les missions comme le temps de travail des agents des centres de formation, une déprécarisation virant à la provocation et des problèmes financiers importants dans les établissements du SUP, ou encore la création en cours de BTS dans les lycées maritimes... pour évoquer une victoire syndicale majeure à mettre au crédit de nos militant-e-s SNETAP.

Par suite, le SNETAP ne saurait être en recul quant à l'activité qu'il est nécessaire de continuer d'y déployer, d'autant que nos derniers congrès ont clairement mandaté nos instances pour assurer ces montées en charge de notre activité syndicale. Ainsi, notre secteur CFA-CFPPA a-t-il été conforté en matière de décharges et il devrait l'être encore par le biais de la création d'une nouvelle catégorie « ACB » au sein de notre CSN. La création de cette catégorie renforcera aussi le SUP, dans la mesure où l'essentiel des ACB sont de fait dans les CFA-CFPPA et dans le SUP. Le SUP bénéficie d'une coordination, qui a largement fait ses preuves. A Melle, le Congrès avait suivi la commission Vie syndicale et s'était donné un mandat d'étude pour la création d'un secteur du SUP au-delà de nos seul-e-s élu-e-s catégoriel-le-s (dont le nombre avait par ailleurs déjà été conforté). Le travail, faute d'avoir été conduit plus avant en interne, ne nous a pas permis de porter pour ce congrès d'Arras une proposition d'évolution statutaire en ce sens. Pour autant, le Congrès, sur la base de l'analyse partagée de nos élu-e-s du SUP, confirme ce mandat.

Concernant plus spécifiquement les LPM, la dynamique impulsée par le SNETAP sur nombre de questions ne saurait retomber, mais pour ce faire, cette mandature devra être celle de la maturité, afin de se mettre collectivement en capacité d'anticiper davantage les passages de relais quand ils se précisent (coordination, catégories). L'enjeu d'une coordination « lycées maritimes » renforcée au sens d'un collectif élargi (fort de sièges de catégorie désormais pourvus et d'élu-e-s actifs-ves et présent-e-s dans nos instances) est de première importance, à plus forte raison si l'on veut rompre et le Congrès l'appel de ses v¹/₂ux, avec le sentiment d'un certain nombre d'oubli de problématiques propres aux LPM, notamment dans les appels nationaux à la mobilisation très (trop) centrés sur les questions touchant strictement à l'EAP... D'aucuns pointent leur inexistence même au niveau du sigle de notre organisation, ce qui ne contribuerait pas par suite à développer le militantisme dans certains lycées maritimes. On ne saurait trop faire le lien avec une évolution récente, impulsée par une de nos nouvelles élues de catégorie à l'occasion du CSN de janvier 2013, à savoir « sigler » au bas de notre revue L'Enseignement Agricole (titre de publication déposé), la revue de l'Enseignement agricole... et maritime. Au-delà du champ des repères « identitaires », le Congrès invite également le secteur Pédagogie et Vie scolaire et nos élus des LPM à mettre en place un certain nombre de référent-e-s « enseignement maritime » sur les questions touchant aux diplômes, aux questions de vie scolaire, etc., de façon à ce qu'ils-elles puissent être systématiquement associé-e-s à nos groupes de travail internes sur ces questions clés.

Enfin, ce sont trois champs de syndicalisation d'importance et dont les défrichements n'en sont qu'à leurs débuts... Au-delà des logiques de campagnes spécifiques et ponctuelles, ou de temps forts qui demandent à être poursuivis (ex. assises CFA-CFPPA, Rendez-vous du SUP...), la différence se fera assurément dans notre capacité à étendre et conforter nos implantations locales. En ce sens, le Congrès mandate le Bureau National, en lien avec nos élu-e-s du CSN, pour dresser des bilans exhaustifs de l'état de nos réseaux, correspondants, sections constituées... et d'élaborer des « plans d'action syndicale » révisés annuellement (présentation au CSN de sortie ou de reprise), afin d'avancer de façon volontariste, avec un suivi exigeant et partagé.

Renforcer encore le suivi des affaires individuelles et des dossiers de harcèlement -

À la demande d'un certain nombre de nos secrétaires régionaux, et par suite sur mandat du CSN, nous avons commencé, courant 2013, à réinterroger et renforcer nos capacités de suivi des affaires dites « individuelles » (réseau d'expertise conforté, vers une réactivité accrue), et en particulier dans le traitement des dossiers touchant au harcèlement (quelques soient ses formes). Pour ce faire, et sans présumer du résultat des élections de nos élus de secteur, un certain nombre d'éléments ont d'ores et déjà été actés en amont du congrès, à savoir l'appui direct d'un collectif d'élu-e-s motivé-e-s, bénéficiant de l'appui de deux de nos militant-e-s occupant des fonctions hautement stratégiques par rapport au sujet en question : notre référente juridique d'une part et notre secrétaire du CHSCTM d'autre part. Le Congrès valide ses orientations qui vont dans le sens d'une plus grande efficacité de notre organisation dans le suivi de ces dossiers sensibles s'il en est.

La question du fonctionnement quotidien des sections et du renouvellement du bureau local, ou la formation syndicale, plus que jamais un secteur clé -

Partons du postulat qu' « on vit individuellement son syndicalisme », parole d'un syndiqué ayant participé au congrès de la région Bretagne préparatoire à notre congrès national, cela sur fond de renouvellement important (turn-over) de nos syndiqué-e-s (au grès des mouvements, des départs en retraite... ce qui une nouvelle fois doit nous inviter à travailler cette question de la poursuite de la syndicalisation par un renforcement de notre dynamique interne en direction des partant-e-s afin qu'ils ne se coupent pas complètement d'une action syndicale qui garde tout son sens - voir mandat « syndicalisation »). Alors oui, on aurait aujourd'hui plus qu'hier à faire à des syndiqué-e-s plus individualistes, à l'image de la société sans doute, à des syndiqué-e-s avec une conscience et une culture politique différentes peut-être... mais à des syndiqué-e-s tout de même et avant tout autre considération, en tout cas si notre travail de terrain et la force du collectif sont au rendez-vous ! Aussi, sommes-nous au cœur d'un mandat sans cesse renouvelé, mais qui s'impose comme l'un des tous premiers : la nécessité de renforcer nos sections locales, la capacité de renouvellement de nos bureaux de section sur la durée, afin d'éviter la lassitude, le découragement, le syndicalisme de pure délégation, voir la tentation de certain-e-s sans doute un peu découragé-e-s de se dire qu'en stoppant nette l'activité les vocations vont se révéler d'elles-mêmes devant la nécessité de combler le manque, option qui réussit rarement et qui laisse le plus souvent une « morne plaine » tellement difficile à « remettre en culture »...

Le phénomène de « génération spontanée » se vérifie rarement dans le domaine qui est le nôtre, celui du militantisme en général et syndical en particulier, aussi doit-on continuer de se donner un certain nombre de moyens, de méthodes, d'outils afin d'appuyer nos militant-e-s localement, sans garantie de résultat à tous coups, mais en recherchant à les conforter au quotidien. Le Congrès retient par suite un certain nombre d'axes de travail et mandate les instances du SNETAP pour qu'elles se donnent les moyens d'agir en ce sens.

Avant tout, le Congrès insiste pour que soit encore renforcé l'accompagnement de nos équipes syndicales par la formation systématique des nouveaux-velles militant-e-s (notamment les nouveaux membres des bureaux des sections locales), mais aussi de façon plus régulière, « continue », les secrétaires locaux (questions réglementaires, connaissances juridiques etc...). En ce sens, une proposition de formation sur mesure a d'ores et déjà été proposée par notre secteur formation syndicale (mandat de Melle), mais pour l'instant si l'offre existe, force est de constater que les stages se déroulent quasi exclusivement au niveau des sections régionales, niveau qui paraît souvent sinon le plus pertinent, en tout cas le plus commode afin de réussir un rassemblement conséquent. Sans considérer ce positionnement comme dénué de sens, le Congrès considère que se rendre au plus près de bureaux locaux renouvelés doit être une option à approfondir et à promouvoir avec détermination, pour les raisons évoquées plus haut. En terme de contenus, au-delà des « classiques » (histoire du syndicalisme et de notre fédération, structures de notre organisation, droit et moyens syndicaux, budget d'[EPL](#),...), le Congrès mandate notre secteur formation pour accentuer dans les modules de formation les apports en matière de stratégie syndicale (quels leviers, dans quelles instances, par quels moyens,...), de communication (orale comme écrite), de techniques de négociations... car on ne peut partir du postulat qu'un militant possède de fait toutes les compétences requises pour les situations très variées auxquelles il est susceptible d'être confronté (négociation, rapport de force, appui à un-e collègue en détresse, médiation, contact presse, communication interne pour faire prendre conscience du travail de nos représentant-e-s au quotidien dans les instances,...).

Le Congrès mandate le secteur Vie syndicale, en liens avec les élu-e-s du CSN, pour travailler à la mise en place d'une « cellule d'intervention rapide » en soutien au fonctionnement des sections, afin d'assurer un appui réactif et adapté à des bureaux rencontrant des difficultés sérieuses et persistantes, qu'elles soient liées à des rapports de force parfois compliqués avec l'Administration, ou à des tensions en interne difficiles à gérer et à vivre.

Le Congrès mandate notre secteur communication pour expertiser les conditions de mise en place de sites compagnons au niveau de nos sections régionales, que les bureaux de section pourraient contribuer à alimenter. Ce cahier des charges serait in fine soumis au BN, puis au CSN pour passer de l'expertise à la mise en œuvre pratique.

Par ailleurs, le Congrès considère que la meilleure réponse à la prise en compte de ce « vécu personnel et individuel

de son propre syndicalisme », et in fine à son dépassement, réside dans le développement du travail en équipe dans les bureaux des sections locales et entre sections. En ce sens c'est une façon de prolonger notre mandat de Melle sur des bureaux régionaux étoffés, avec des secrétaires adjoints par secteur etc. Pour ce faire, le secrétariat à la Vie syndicale dans le champ des droits et moyens syndicaux, comme les autres secrétariats PVS, [PSL](#) et Corpo, sont mandatés pour réactualiser et compléter la gamme des outils nécessaires (guides, fiches pratiques à l'adresse de nos équipes militantes), cela en lien avec nos élu-e-s du secteur formation. C'est dans le développement de démarches plus participatives, moins « descendantes (en veillant par exemple à mettre en place autant que de besoin des cadres de discussion, d'échanges permettant à tou-te-s les adhérent-e-s d'intervenir dans les questions, les débats relatifs aux métiers, aux droits des agents et ceux dits « de société ») et dans l'attention portée aux équilibres et à une plus grande articulation entre actions locales et nationales, que notre organisation contribuera plus encore à favoriser l'implication de nos syndiqué-e-s, l'engagement militant, et par suite le renouvellement de nos bureaux de section. De ce point de vue, les résultats locaux des actions nationales et autres appels fédéraux ne devraient que s'en ressentir positivement.

Le Congrès tient à réaffirmer que la différence entre notre organisation, majoritaire, et les autres au sein de l'EAP, et pour tout dire que notre force première, réside dans nos implantations locales, au plus près du terrain, celles-ci fondant à la fois nos capacités d'expertise et d'intervention à tous les niveaux, de même que notre potentiel de mobilisation en région comme nationalement. Le SNETAP revendique un syndicalisme ouvert, de partage, basé sur l'action collective déterminée au service de la défense des intérêts de l'Enseignement Public et de ses personnels.

Exercice du droit syndical

Mandat de renforcement des droits et moyens syndicaux :

Une circulaire sur les droits syndicaux au MAAF en cours de ré-écriture - L'année 2014 verra la révision de la circulaire ministérielle de 1999 cadrant nos droits syndicaux, de même que celles régissant les droits syndicaux dans les LPM (circulaire de 2000), comme dans la Fonction Publique Territoriale, avec les déclinaisons régionales que l'on sait. Autant dire que les enjeux qui sont devant nous en la matière sont majeurs... Le Congrès entend mandater le secteur Vie syndicale et ses élus afin que ces révisions s'inscrivent dans l'esprit de la loi sur le dialogue social qui doit présider à leur ré-écriture, à savoir conforter et même renforcer les droits et moyens syndicaux des salarié-e-s.

Concrètement, et sans prétendre à l'exhaustivité, le premier objectif pour nous est sans conteste la compensation complète des décharges syndicales (ce qui n'est toujours pas le cas pour les ACB ayant moins de 20 % de temps attribué) et le remplacement effectif au sein de nos établissements des militant-e-s déchargés syndicalement, et ce quelques soient le statut des agents (titulaires ou contractuels de droit public comme privé), leur fonction (catégories de personnels) ou centre d'affectation (lycée, CFA, CFPPA, ateliers techniques). En la matière les [ATLS](#) sont clairement discriminés quant à l'exercice de leur droit syndical en particulier et de représentation des personnels en général, car n'étant pas remplacés dans l'écrasante majorité des cas, ils se retrouvent de fait soit à prendre du retard dans leur travail, soit à voir leurs collègues récupérer un certain nombre de tâches en plus de leur propre travail, ce qui dans les deux cas n'est pas satisfaisant et difficile à vivre.

Le Congrès considère comme essentiel que cette ré-écriture de la circulaire de référence sur les moyens syndicaux soit l'occasion d'une réaffirmation ne souffrant aucune équivoque concernant le droit de tous les agents à bénéficier d'une heure mensuelle d'information syndicale sur leur temps travail sans récupération d'heures, celle qui subsiste concernant les personnels enseignants devant être impérativement levée.

Autre enjeu identifié, faire que soit davantage sécurisé le rôle et les droits des représentant-e-s élu-e-s des personnels dans l'ensemble des instances de nos établissements (du rappel de la réglementation en matière de convocations ouvrant à une absence de droit, sans récupération du temps de travail... à la communication systématique des délibérations de CA rédigée et ce en amont de l'instance, ou à l'instauration d'un droit de suite quant aux décisions prises et demandes formulées lors de la séance précédente - cette dernière demande étant valable pour l'ensemble des instances régionales comme nationales).

Au-delà pour les représentant-e-s dans les instances, le Congrès mandate le secteur Vie syndicale en particulier et nos élu-e-s en général pour porter la revendication de la comptabilisation de ce temps de représentation, celui-ci devant ouvrir droit à une prise en compte dans le temps de travail des agents, et ce pour les agents non déchargés plus encore - exemple : 2 jours de participation à des instances équivalraient à 1 % de temps de travail. Des précédents en ce sens sont à relever dans certains CFA-CFPPA, ou dans quelques conseils régionaux, il est temps là aussi de généraliser les bonnes pratiques visant à reconnaître, légitimer et donc conforter la représentation des personnels !

La gratuité des salles pour les personnels de l'EAP doit également être posée noir sur blanc, sachant que si convention de mise à disposition de locaux il doit y avoir, pour autant il n'y a pas d'autorisation sous quelque forme que ce soit à obtenir des conseils régionaux, nos établissements relevant de la seule tutelle du Ministère de l'Agriculture.

Autre sujet à creuser, la question du droit et des moyens syndicaux en terme d'accès et aux technologies d'information et de communication et de leur usage à titre syndical (boîte e-mail, conférences melagri...), en période courante comme en période électorale. Pour le Congrès du SNETAP, accès et usages ne sauraient être total et sans réserve aucune (à rebours de ce que la majorité des organisations syndicales demandent jusque là au MAAF). Pour le SNETAP, ils se doivent d'être, sinon régulés, à tout le moins davantage encadrés et ce in fine dans le respect des agents, de leur droit à l'information en général, à une information syndicale fiable et de qualité en particulier, mais aussi à leur droit à ne pas avoir leurs boîtes e-mail et conférences professionnelles surchargées, sinon spammées.

Enfin, le Congrès considère que la parution de cette nouvelle circulaire ministérielle doit être l'occasion d'en assurer une large diffusion institutionnelle, mais au-delà d'inscrire systématiquement un module de formation au droit syndical s'adressant à l'ensemble des personnels, quelque soit leur catégorie et cela tant dans le cadre de la formation initiale que dans celui des dispositifs de formation continue. Ces modules devront être pensés, voire dispensés en commun avec les organisations syndicales représentatives et rendus obligatoires, parce ce qu'il s'agit ni plus ni moins que de la connaissance et du respect des droits de chaque agent, en ne laissant pas à discrétion des « participant-e-s » de le suivre ou pas. En la matière, le contre-exemple pourrait être la matinée obtenue il y a déjà quelques années par le SNETAP, consacrée à une rencontre entre stagiaires directeurs-rices et représentant-e-s des [OS](#) sur Dijon, programmée le vendredi matin alors même que certain-e-s stagiaires s'affranchissent de fait, avec la bénédiction de l'Administration, de la suivre... Le dispositif en question se devra d'être réinterrogé et renforcé, car la formation des équipes de direction de nos établissements est une nécessité impérieuse, comme des DRAAF-SRFD d'ailleurs, souvent ignorants ou se complaisant à le laisser croire (ex. certains SRFD se laissent aller à commander des expertises juridiques visant à interpréter voire à réécrire le droit syndical). Ainsi, des dispositifs spécifiques se doivent d'être imaginés au niveau de [TUTAC](#) par exemple, ou encore en direction des personnels de direction contractuels suite à leur embauche (circulaire remise et commentée à la signature du contrat, suivi obligatoire d'un module de formation aux droits syndicaux des agents).

Des [CHSCT](#) toujours en cours d'installation... 2 ans après leur transposition dans la Fonction Publique... et une action sociale devenue une variable d'ajustement -

Le CHSM du Ministère de l'Agriculture est devenu officiellement CHSCTM en octobre 2012, or depuis force est de constater que peu de choses ont réellement bougé sur le fond. Au titre des changements, on retiendra la mise en place d'un secrétaire et d'un adjoint du CHSCTM, avec décharge cumulé d'1 [ETP](#) (obtenu directement auprès du Ministre sous la pression de l'ensemble des organisations syndicales), 3 réunions par an au lieu de deux... et des avis votés par les seul-e-s représentant-e-s des personnels (conformément aux textes réglementaires). Mais à l'épreuve des faits, la volonté de notre administration d'½uvrer concrètement à l'amélioration des conditions de travail des agents fait clairement défaut ! La simple inscription d'un point à l'ordre du jour sur proposition du secrétaire du CHSCTM, sans doute parce que trop sensible, appelle un refus du Président de l'instance, alors même que l'esprit de la loi prévoit la co-construction dudit ordre du jour... Les avis adoptés par le CHSCTM se doivent d'être portés à connaissance de l'ensemble des agents dans le mois qui suit la tenue de l'instance et le Président est tenu d'apporter réponse sous deux mois. Résultat au MAAF : des avis qui ne sont pas rendus publics sur l'intranet dans les délais réglementaires et certaines réponses qui sont adressées 5 mois plus tard ! Alors de là à ce que les avis soient entendus, pris en compte, voir suivis, la distance qui reste à parcourir est immense... et ce à plus forte raison, avec en l'état, un Président qui de fait se retranche derrière les vrais décisionnaires (Ministre, [SG](#), SRH, DGER...) qui au mieux honorent le CHSCTM de leur présence à l'occasion - Monsieur le Ministre excepté !

En conséquence, le Congrès considère que la présidence du CHSCTM doit être confiée par délégation ministérielle à une autorité administrative ayant pouvoir décisionnaire, l'urgence de nombre de sujets relevant de cette instance justifiant d'une capacité à agir sans délai et sans filtre ! La plupart des ministères ont déjà assumé cette orientation (MEDDE, Justice, [EN](#), Culture, [MESR](#), Économie...). Il est plus que temps que le MAAF change de braquet !

Le Congrès mandate également ses élu-e-s, afin qu'un réel pôle « Santé Sécurité au travail » avec comme base le réseau des [ISST](#) et un chef de la filière soit développé et renforcé (nombre des ISST, capacité de pilotage du système...).

Par ailleurs, le SNETAP est en passe d'obtenir de guerre lasse et en l'absence de moyens, à défaut d'un arbitrage politique assumé, la mise en place de [CHSCTREA](#) de plein exercice et donc de plein droit (sous réserve de l'obtention d'un ajustement pour l'enseignement agricole de l'arrêté instituant les CHSCT dans notre ministère). Leur action reste à articuler avec nos [CoHS](#) d'établissement (circulaire d'application à élaborer). Celles-ci sont d'ores et déjà réglementairement à même d'aborder les questions touchant aux conditions de travail par la mise en place d'un groupe de travail dédié (réuni hors présence des représentant-e-s des usagers), afin de permettre un suivi au plus près des agents, mais sans pour autant se substituer aux prérogatives des CHSCTREA. Le Congrès tient ici à réaffirmer le bien-fondé du mandat que le CSN avait été amené à prendre en refusant la mise en place de CHSCT locales dans les [EPLEFPA](#). En effet, ce type d'instance installées localement neutraliserait du fait du principe de subsidiarité le droit d'enquête, d'alerte ou encore de visite... Or, pour le SNETAP, seule une instance de niveau régionale est à même d'avoir le recul et l'indépendance nécessaires pour tout ce qui relève des risques psycho-sociaux, et cela avec la garantie de moyens dédiés et de représentants formés sur la durée (cf. mandat électif porté à 4 ans dans les instances, sachant qu'en l'espèce ce sont les OS qui désignent leurs représentant-e-s).

Au titre des moyens en passe d'être alloués aux CHSCT (en application du Protocole Fonction Publique), le Congrès mandate les élu-e-s du SNETAP pour obtenir du Ministère de vrais temps de décharges dédiés, une transférabilité des droits entre les membres de l'instance et un abondement du volume de temps syndical alloué au titre du nombre de sites élevés qui caractérisent de fait nos EPLEFPA, cela sur au moins deux départements (règle institué par la DGAFP, dont le SNETAP est fondé à obtenir la mise en ½uvre en allant jusqu'à porter si nécessaire l'affaire devant les tribunaux).

En terme d'outils spécifiques dans le champ des risques psycho-sociaux, des cellules de veille et d'écoute « stress et harcèlement » ont, à l'initiative du SNETAP, pu être mises en place (ou sont en passe de l'être), depuis plus de deux ans maintenant, dans au moins 14 régions. Le Congrès mandate ses secrétaires régionaux, en lien avec le Bureau National et nos représentant-e-s au CHSCTM, pour en dresser le bilan afin de mutualiser les bonnes pratiques

(composition, modes de saisine, recommandations, etc.) et faire bouger les lignes dans l'ensemble des régions, via les CHSCTREA. D'ores et déjà, le Congrès considère que les personnels [TOS](#) ont leur place pleine et entière au sein de ces cellules, qui s'adressent bien à l'ensemble de la communauté éducative. Des conseils régionaux, comme celui du Centre ou de Midi-Pyrénées, ont d'ores et déjà donné leur accord au titre de l'appartenance des TOS-[ATE](#) à la communauté de travail des EPLEFPA. Ce que permet la loi et qui fonctionne doit pouvoir être généralisé sur les mêmes bases à l'ensemble des cellules régionales !

Par ailleurs, constatant que les établissements de l'Enseignement Supérieur Agricole n'ont actuellement, au mieux, que des structures de prévention des risques psycho-sociaux internes à leurs établissements et sous la responsabilité de leur seul directeur, le Congrès mandate les instances nationales du SNETAP pour demander la mise en place pour les personnels de l'[ESA](#) d'une cellule de veille et d'écoute « stress harcèlement » spécifique au plan national. Celle-ci dépendra du CHSCTM et sera principalement composée d'écouter-e-s des différents établissements de l'ESA.

Le Congrès tient enfin à souligner, comme la FSU a été amenée à le faire à l'occasion de son dernier congrès de Poitiers (le SNETAP ayant pris sa part dans l'élaboration de ce mandat fédéral), que les CHSCT constituent indéniablement un nouvel outil au service des personnels de la Fonction Publique, dont les organisations syndicales doivent prendre la mesure, sachant que comme tout outil, celui-ci ne s'use que si l'on s'en sert...

Le SNETAP a déjà commencé à l'actionner saisissant le CHSCTM sur les conditions de travail dégradées des personnels administratifs ou encore sur les conditions déplorables de reconversion des professeurs de technique comptable et bureautique, suite à l'arrêt de leur enseignement. Le Congrès mandate nos élu-e-s afin qu'en application des prérogatives de ces instances, toute mesure amenant à des modifications substantielles des conditions de travail des agents les conduise à déposer en bonne et due forme une saisine du CHSCT au niveau adéquat (ex. mise en place des ENT, révision unilatérale d'un protocole CFA-CFPPA etc.).

Le Congrès considère que le SNETAP et sa fédération doivent prendre l'attache de juristes spécialisé-e-s, autant que de besoin, afin de lever l'ensemble des hypothèques que les différentes administrations ont commencé à poser sur les prérogatives des CHSCT (restriction, voire obstruction aux procédures d'urgence, au droit de visite, d'enquête...). Le Congrès du SNETAP est convaincu qu'il faut porter le fer afin que la transposition pleine et entière des CHSCT dans la Fonction Publique (sur ces trois versants) soit effective.

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

Le SNETAP et sa fédération sont impliqués dans les instances de concertation interministérielles telles que le Comité Interministériel d'Action Sociale ([CIAS](#)), les Sections Régionales Interministérielles d'Action Sociale ([SRIAS](#)), mais aussi au Comité Technique d'Action Sociale (CTAS), instance ministérielle, de même que dans les conseils d'administration de l'Asma Nationale comme des Asma départementales.

Ces associations résultent toujours de l'application de l'article 9 qui précise que « L'État, les collectivités locales et leurs établissements publics peuvent confier à titre exclusif la gestion [...] des prestations [...] à des organismes à but non lucratif ou à des associations [...] ». Elles sont reconnues au travers d'une convention avec le MAAF qui est actuellement en renégociation. Celle-ci prévoit les moyens humains, matériels et financiers qui sont mis à disposition, sachant que la loi de 1983, modifiée en 2001 puis en 2007 précise que « les fonctionnaires [...] participent à la définition et à la gestion de l'action sociale, culturelle, sportive et de loisirs dont ils bénéficient ou qu'ils

organisent ».

Par suite, le SNETAP-FSU revendique principalement une reconnaissance de cet investissement des militants de l'action sociale et une augmentation des moyens humains, tout particulièrement dans les Asma départementales qui n'en ont pas ou très peu. L'Asma nationale revendique aussi d'être hébergés dans les locaux du MAAF. Le Congrès exige aussi que l'investissement des agents soit pris en compte dans leur fiche de poste et que toutes les facilités leur soient données pour le plein exercice de leur mandat et mission.

Le renouvellement des CA des Asma départementales se réalisera au cours du premier semestre 2015 : le Congrès invite les militant-e-s motivé-e-s par l'action sociale à être candidat-e-s dans ces instances. De même, les SRIAS auront aussi à renouveler leurs membres courant 2015, par suite, le Congrès mandate les secrétaires régionaux afin qu'ils proposent des militants SNETAP en vue de s'investir dans cette instance interministérielle, l'enjeu étant d'imposer à nos DRAAF-SRFD de diffuser à l'ensemble des personnels de l'EAP les activités qui s'offrent à eux de plein droit !

Outil syndical et décentralisation - motion commune avec PSL suite à une intercommission

Mandat concernant les ex-TOS (Techniciens et ouvriers de service) - ADL (Agents des Lycées) - ATE (Agents techniques des établissements) - [ATT](#) (Agents techniques territoriaux) :

Une communauté éducative touchée et divisée - Moins de 10 ans après la décentralisation des agents TOS de nos établissements aux conseils régionaux, une partie des raisons qui avait amené le SNETAP-FSU à s'opposer à ce nouveau « transfert » de missions et de personnels aux collectivités territoriales donnent leurs pleins effets en venant **remettre en cause l'existence même de la communauté éducative, voire de la communauté de travail elle-même.**

Ainsi, les agents décentralisés, à propos desquels la loi a pourtant réaffirmé leur pleine appartenance à la communauté éducative de leur établissement d'affectation, ont vu en quelques années leur participations aux activités éducatives (voyages, sorties, projets,...) au mieux se réduire comme peau de chagrin ou être purement et simplement interdites (à l'image d'un ADL de Rhône-Alpes autorisé à participer à un voyage qu'à la condition que ce soit un cuisinier qui part pour faire la cuisine).

Par ailleurs, les agents ex-TOS devenus ADL-ATT, sont de fait en proie au régime de la double autorité (fonctionnelle avec la direction de l'EPL et de l'employeur avec les conseils régionaux), cela avec toutes ses incohérences souvent, ses lâchetés parfois (l'employeur suivant en règle générale aveuglément l'avis du directeur...).

Au final, la majorité des agents sont en recherche d'articulations qui font de plus en plus souvent défaut au sein de notre communauté de travail, avec les services vie scolaire par exemple, voire le monde enseignant, sans forcément être reconnu comme légitime dans l'exercice d'une forme d'autorité... Au-delà ce sont de trop nombreux agents qui se trouvent infantilisés par les GRH (gestionnaires des ressources humaines « de proximité ») des conseils régionaux, niés souvent dans leur expertise, leurs compétences, car cantonnés de fait dans des tâches d'exécution...

Le Congrès mandate les militant-e-s du SNETAP aux différents niveaux de son organisation pour œuvrer au rétablissement de la communauté éducative dans son intégrité, communauté qui fait partie de l'identité même de nos établissements agricoles publics et de notre syndicat multi-catégoriel par essence.

Pour ce faire, le Congrès entend que le SNETAP et ses représentants travaillent à la réaffirmation au sein de chacun des conseils régionaux de l'appartenance à la communauté éducative des personnels TOS-ADL, conformément à la loi, et que celle-ci passe par la reconnaissance de missions éducatives trop souvent ignorées, voire niées par les [DRH](#) des collectivités, par exemple à travers la révision des fiches métiers en conséquence. Les élu-e-s du SNETAP-FSU en région sont mandatés pour demander audience aux Présidents des conseils régionaux sur le champ des missions des agents. De même, les élus nationaux du SNETAP se doivent d'obtenir du Ministère de l'Agriculture un rappel à la loi en ce domaine aux directions d'EPL, autorités fonctionnelles.

À titre d'exemple, sur fond de Loi d'avenir agricole porteuse du « produire autrement » et de campagnes ministérielles en cours sur le « manger autrement » et la lutte contre le gaspillage des denrées alimentaires, l'État et les Conseils régionaux, dans le cadre de leur co-tutelle sur les services techniques de nos établissements, sont fondés à être porteurs de projets éducatifs ambitieux via les communautés de travail de l'Enseignement Agricole Public : enseignants, éducateurs, personnels de santé... et personnels en charge de la restauration collective ! Il va de soi que ce type d'objectif et d'ambition est d'une toute autre nature que les quelques opérations d'affichage et de communication de certains conseils régionaux...

De même, le rétablissement de la mission de chauffeur de car, dans le cadre des lois de Refondation de l'École et du premier volet de la nouvelle loi de décentralisation, grâce aux actions du SNETAP-FSU, acte de fait la contribution légitime des personnels ex-TOS-ATT aux actions éducatives des établissements agricoles publics. Les Présidents de conseils régionaux doivent dans leur ensemble en prendre acte et rétablir les agents dans leur fonction, là où ces missions avaient été supprimées, avec les plans d'investissement nécessaires pour renouveler le parc des véhicules de transport en commun. Le Congrès mandate le SNETAP-FSU pour porter cette revendication, y compris si nécessaire devant les tribunaux. Par ailleurs, la DGER se doit sans délai, via les DRAAF-SRFD, d'adresser un rappel à la loi sur cette question aux directions d'EPL, sachant que certaines sont tentées, y compris depuis que les modifications législatives ont été votées par la représentation nationale, de devancer, voire de demander la liquidation du bus de leur propre lycée, dans une logique de donnant-donnant (contre une subvention, un tracteur pour l'exploitation...), comportement proprement inacceptable.

Par ailleurs, le Congrès considère comme nécessaire et urgente la mise en place d'une instance de concertation entre les autorités régionale et académique d'une part et les représentants des personnels élus en CT du Conseil Régional (au titre des TOS-ADL) et en [CTREA](#) (au titre de l'EAP). Ce type d'instance est seul à même de permettre annuellement un bilan de l'exercice des missions et de la double tutelle.

Enfin, le Congrès, sur fond de renouvellement important des équipes TOS-ATT dans nos lycées (mutations « au fil de l'eau », recours à des contrats précaires type CAE-CUI), avec l'arrivée de nombreux collègues venus d'horizons différents (Éducation Nationale, mairies etc.), mandate les militant-e-s des sections locales du SNETAP-FSU afin qu'ils contribuent à leur accueil au sein d'une communauté de travail dont la dimension première est éducative.

Écartelés également sur le plan syndical, de par leur double appartenance à la communauté éducative d'une part (lieu d'exercice du métier) et d'autre part à la fonction publique territoriale (collectivité employeur), les agents TOS-ATT sont amenés légitimement à s'interroger sur l'outil syndical le mieux à même de les défendre. En ce sens, le Congrès prend acte d'un projet de fusion entre deux des organisations syndiquant au sein de la FSU les agents territoriaux (SNUACTE et SNUCLIAS). Ce projet légitime ouvre un certain nombre de questionnements quant à l'articulation avec le syndicat multi-catégoriel qu'est le SNETAP (travail fédéral permanent, double affiliation envisageable, sinon souhaitable...).

Quelles que soient les formes que ce rapprochement pourra prendre, pour le Congrès, le SNETAP est seul à même de permettre un syndicalisme de proximité et bénéficiant de la force du collectif que constitue indéniablement la communauté de travail.

Enfin, le Congrès demande à ce que soit créé un comité permanent de liaison entre les syndicats de la FSU (SNETAP, SNUACTE et SNUCLIAS) syndiquant les agents des conseils régionaux. En effet, le travail fédéral, d'ici notre prochain congrès, ne saurait se réduire, plus encore en regard du contexte, à des rencontres de circonstances liées à la préparation des échéances électorales. La campagne commune engagée de façon volontariste pour les élections professionnelles de décembre 2014 doit permettre la mise en place de ce comité permanent de liaison entre nos différents syndicats nationaux que le Congrès appelle de ses vœux.

Mandat sur la carte scolaire

Méthode et stratégie - quelle carte des formations et quelle prise en compte de l'avis des personnels et de leurs représentants ? -

En regard du nouveau contexte législatif (co-décision sur la carte des formations professionnelles initiales) et des dérives déjà à l'œuvre sur cette première année d'exercice comme sur celle qui s'annonce (avis consultatifs des instances bafoués, délégation par certains conseils régionaux de l'expertise aux branches professionnelles,...), le Congrès considère comme une nécessité que le pilotage national soit revu et renforcé sans délai. Cela doit se matérialiser par la parution d'une circulaire cadrant cet exercice de la carte scolaire, avec en particulier un calendrier établi dans le respect des temps de l'orientation des jeunes, ce qui induit une diffusion des notes préparatoires aux rentrées courant mai, soit en amont des derniers conseils d'administration de l'année scolaire.

D'autre part, le calendrier « structures » se doit d'être sanctuarisé dans le strict respect des instances consultatives existantes (conseils de centres, CA, CTREA, CREA, CAEN). Par ailleurs, les instances sont de fait à réinterroger (représentativité du monde de l'éducation, prérogatives...), en particulier le CCREFP actuellement sous la haute-main des conseils régionaux et des branches professionnelles préoccupés d'employabilité à cours terme. En ce sens, l'appui de la FSU sera décisif pour faire évoluer les textes législatifs au niveau national (SG-CDFN-secteurs) et les pratiques au niveau régional (CFR), en lien étroit avec le SNUEP et le [SNES](#)... Une stratégie commune devra émerger en direction du gouvernement comme de la représentation nationale, celle-ci relevant pour notre congrès national de l'urgence.

En l'état, force est de constater l'absence d'instances permettant l'expression des avis des acteurs et des usagers des EPLEFPA dans les prises de décision des conseils régionaux concernant le fonctionnement (dotation budgétaire), comme l'arrêt de la carte scolaire ! Le Congrès dénonce cette absence de démocratie patente et pour tout dire de volonté de changer les choses, marquée d'une bonne dose de mépris. Il mandate en conséquence l'ensemble de ses militant-e-s afin qu'ils s'engagent dans une campagne d'opinion d'envergure visant à faire connaître ces pratiques et postures de barons locaux installés, qui tout en se drapant dans les parures du dialogue social, n'ont pas de temps à perdre à consulter des représentant-e-s des personnels pourtant mandaté-e-s.

En interne à notre organisation, une réflexion similaire devra s'engager au plus tôt quant au champ des LPM.

En tout état de cause le Congrès rappelle que cet exercice et ce nouveau cadre décentralisé pour l'élaboration de la carte scolaire a été de fait imposé au monde éducatif, après une déconcentration elle-même subie. En ce sens et conformément à ses mandats, le SNETAP travaillera à la suppression de cette disposition de la loi Peillon.