



29 ème Congrès du Snetap-FSU DAX 1-4 avril 2020 Les Problématiques

Les problématiques Politique Scolaire et Laïcité

Le MAA offre t-il les meilleures garanties aux citoyens ?

Le périmètre des compétences du MAA lui permet de couvrir l'amont de l'agriculture et de l'alimentation ainsi que le contrôle de la qualité et de la sécurité des aliments qui plus est, ils sont actuellement effectués en autocontrôle par les industriels. Les récents problèmes sanitaires ainsi que les controverses avec l'ensemble de la société sur l'autorisation à l'usage de pesticides et plus globalement des intrants chimiques posent le sujet d'un ministère professionnel placé juge et partie.

En outre, le lobbying exercé par les professions concernés de l'agrochimie, des OPA ou encore de l'agroalimentaire est exacerbé et ne permet plus au Ministre de l'agriculture de prendre des décisions toujours garante de l'intérêt général. Les ministères de l'environnement et de la consommation seraient fondés à assumer pleinement la délivrance à l'utilisation des intrants pour le premier et les contrôles de sécurité des aliments pour le second. Cet état dans l'état constitue actuellement un frein aux évolutions souhaitables de l'agriculture et de l'agroalimentaire vers une agriculture plus vertueuse et une industrie agroalimentaire au plus près des attentes citoyennes.

Enfin, l'enseignement agricole privé trouve sous la tutelle du MAA, des conditions extrêmement favorables à son extension bien au-delà de ce que pourrait lui permettre d'autre département ministériel et cela au détriment du développement du service public. **Les périmètres ministériels doivent évoluer !**

L'EAP maltraité au MAA

Le plan emploi de la DGER vise sur la présente mandature à la suppression de 300 emplois dans l'enseignement agricole. L'action du Snetap-FSU en 2018 avait conduit à réduire à 25 les suppressions d'emplois prévues à la LFI 2019. Cela n'a été que partie remise puisque la LFI 2020 prévoit la suppression de 35 emplois sur les 60 prévus pour le service public. Or, contrairement aux affirmations du MAA justifiant les suppressions d'emplois dans l'EA, au prétexte d'une diminution des effectifs élèves globaux, l'EAP a connu une progression de 629 élèves des rentrées 2012 à 2018 et de 700 élèves supplémentaires à la dernière rentrée. Mais pour ce gouvernement néolibérale, quoi de mieux que de faire payer à l'enseignement agricole public la baisse durable des effectifs de l'enseignement privé !

En décembre 2019, le vote d'une annulation de 2,9 millions d'€ de crédits a concerné le programme enseignement agricole dont 1 million d'€ servant à la rémunération des personnels. Cette annulation de crédits à l'enseignement agricole est d'autant plus surprenante que les seuils de dédoublement ont été relevés à la dernière rentrée et que des moyens manquent au financement des options. Cette annulation, sur proposition du gouvernement, par la représentation nationale nuance les dires du Ministre quand il prétend faire de l'enseignement agricole le moteur du développement de l'agro-écologie. Or, sans le

carburant des emplois, les évolutions nécessaires de l'agriculture et de l'agroalimentaire devront attendre. Sans porter de jugement sur la nécessité ou non de conforter le programme 206 (sécurité et qualité sanitaires de l'alimentation) du MAA, déshabiller l'enseignement agricole au profit de celui-ci, contredit les principes de la LOLF, à savoir une étanchéité entre les programmes de missions différentes « Agriculture, alimentation, forêt et affaires rurales » d'une part et « Enseignement scolaire » d'autre part.

Plus que jamais, le mandat du Snetap-FSU pour un ministère unique de l'éducation et de la formation est d'actualité. Il s'agit à la fois de permettre au service public d'enseignement agricole de répondre à la demande sociale d'éducation et de formation ainsi que d'y permettre le libre accès des jeunes et des adultes conformément au 13ème alinéa de la Constitution. Quelles actions syndicales devront être mises en place pour obtenir une évolution rapide vers ce mandat ?

Les Problématiques secteur corporatif

Titulariser sans concours ?

En 2017, le congrès de Laval a adopté le mandat suivant :

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

Force est de constater que la précarité n'a cessé de progresser au sein de l'enseignement agricole public ainsi que l'échec total du plan de « déprécarisation dit Sauvadet ». Aujourd'hui, le nombre d'agents contractuels nationaux administratifs, techniques (ACN) ou d'enseignement (ACEN) occupant des postes répondant à un besoin permanent et qui devraient donc être assurés par des fonctionnaires titulaires n'a jamais été aussi élevé.

Le Snetap-FSU, dans sa défense la Fonction publique statutaire et de carrière, et son exigence que toutes les missions de service public, stables et pérennes soient assurées par des fonctionnaires, doit-il, dans son périmètre ministériel et au sein de sa fédération revendiquer un plan négocié de titularisation rapide, à l'instar du plan Le Pors de 1983, de toutes et tous les agents non titulaires occupant des emplois civils permanents qui le souhaitent, sans condition de concours et prenant en compte les services effectués ? Par un dispositif global (toutes les fonctions publiques, toutes les catégories) et liant l'administration (obligation de proposition d'une titularisation), ce plan permettrait d'apurer sur une période dérogatoire de 3 ou 5 ans la précarité puis de revenir à la mise en place de concours ordinaires externes et internes.

L'égalité professionnelle, miroir aux alouettes ou véritable politique ?

L'action syndicale a permis d'obtenir des avancées significatives dans le protocole d'accord 2018 « *égalité professionnelle femmes hommes dans la Fonction publique* » signé par la FSU : l'obligation de mettre en œuvre un plan d'actions, la création de référentiels du personnel contre les violences, la mise en place d'une obligation de résultat en matière d'égalité salariale ou la suppression du jour de carence pour les femmes enceintes dans la Fonction publique. Cela reste insuffisant.

L'objectif de résultat en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ne peut s'appuyer seulement sur des mesures correctives en termes de déroulements des carrières mais doit aussi s'attaquer aux causes des inégalités dans ceux-ci. Pour cela, le Snetap-

FSU ne doit-il pas exiger un état des lieux précis des inégalités professionnelles dans l'enseignement agricole public (impact du temps partiel, de l'exercice de mission (PP), avancement, congé parental sur la rémunération...) ? De quelle(s) façon(s), le Snetap-FSU doit-il peser dans son périmètre de syndicalisation ? Exiger *a minima* le respect des proportions genrées promues sur promouvables pour les changements de grade ? Imposer des « quotas » d'entrée pour certaines fonctions comme celle des personnels de direction et d'inspection ?

Les Problématiques secteur Pédagogie et Vie Scolaire

Quels diplômes, quels niveaux, quels contenus de formation pour les citoyen·nes et professionnel·les demain ?

Le Ministre de l'Agriculture a lancé en fin d'année 2019 une réflexion sur la rénovation de l'offre de formation de l'Enseignement Agricole.

Mais pour le Ministère l'entrée de cette réflexion est celle des métiers, des compétences et de l'attractivité des formations ... En clair comment l'Enseignement Agricole répondra demain aux besoins des professionnels ?

Bien entendu l'Enseignement agricole ne peut se réduire à cette simple réponse aux professionnels. L'EA est une composante du système éducatif qui doit répondre aussi aux attentes de la société (défis climatiques et environnementaux, qualité de l'alimentation, aménagement des territoires, services aux ruraux, ...) et aux besoins des usagers (éduquer, former, professionnaliser, ...).

Ces réponses à la société, aux familles et aux professionnels ne peuvent donc pas passer uniquement par la question des nouveaux métiers ou des compétences nouvelles.

Notre réflexion doit être plus large : à quels besoins de formations doit répondre l'Enseignement Agricole et comment doit-il y répondre ?

Quelles formation pour les enseignant·es et les personnels de vie scolaire ?

Le Ministre de l'Education Nationale, après avoir annoncé une nouvelle réforme de la formation des enseignant·es et CPE pour la rentrée 2020, vient finalement de la repousser d'un an.

Malgré ce répit relatif en pleine crise de recrutement des personnels d'éducation, cette réforme qui remet en cause notamment la place des disciplines dans la formation des enseignant·es, apparaît surtout comme une nouvelle réforme permettant une économie budgétaire.

Pourtant, qu'ils soient en formation initiale ou en formation continue, qu'ils soient pédagogiques, didactiques, ou purement disciplinaires, ... les besoins des enseignant·es et CPE sont réels, tout comme la nécessité d'accompagnement des équipes.

Mais cette formation ne peut se contenter d'un simple appui à la mise en œuvre des différentes réformes en cours. Elle ne peut non plus se réduire à de simple appui par le biais du numérique (MOOC, E-learning, ...) comme nous l'avons vu apparaître ces dernières années.

Dans le contexte actuel, cette question de la formation des enseignant·es et des personnels de vie scolaire prend une importance particulière, à laquelle nous devons répondre : quels besoins de formations ? Quel temps ? quels outils ? quel niveau ? quelle place pour l'ENSFEA ? quel rôle pour l'Inspection de l'Enseignement Agricole ? ...

Quel accompagnement pour les élèves, étudiant·es et apprenti·es en situation de handicap ?

La loi du 11 février 2005, pour l'égalité des droits et des chances, pose le principe du droit à la scolarité de tout jeune handicapé et des moyens financiers et humains nécessaires à cet objectif.

Depuis la promulgation de cette loi le nombre d'élèves et d'étudiant·es en situation de handicap scolarisé·es dans l'enseignement agricole a largement augmenté avec une forte progression ces quatre dernières années et particulièrement des apprenant·es dys.

Mais proportionnellement les moyens n'ont pas suivi cette augmentation du nombre d'élèves handicapés ni de la diversité de leur situation. Pire certaines des dernières réformes (augmentation des seuils de dédoublements) ont complexifié le travail des équipes.

Pourtant le concept d'école inclusive doit pleinement s'appliquer à l'enseignement agricole. Il urgent de répondre aux différentes questions qu'il soulève dans nos établissements :

Comment concevoir l'accueil des élèves en situation de handicap dans l'enseignement agricole public ? Comment améliorer la qualité de leur scolarisation ? Comment les accueillir en milieu professionnel (stages, apprentissage, TP, PE, ...) ? Quelles structures spécifiques (ULIS, ...) ? ...

Quelle formation des personnels accueillant les élèves en situation de handicap ? Quel statut, quelle formation et quel rôle des AESH ? Quel statut pour les lecteurs scripteurs ? Quel rôle des professeurs principaux ? Quelle pédagogie et quel travail avec les AESH dans la classe ? ...

Les Problématiques secteur Vie Syndicale

Pourquoi se syndiquer demain et où ?

Le contexte de ces 30 dernières années est sinon à la désyndicalisation, en tout cas à l'effritement quasi continue des adhésions, cela tous syndicats confondus et en dépit des attaques très vives et réitérées contre notre modèle social.

Le syndicalisme en général, et celui que nous pratiquons, dit de « de lutte et de transformation sociale », se doivent de continuer de s'interroger sur comment endiguer et renverser cette tendance baissière, sans se renier et en entendant aussi les aspirations de nos contemporains.e.s.

Une façon de s'interroger, c'est peut-être de repartir de ce qui fonde l'identité de notre organisation, sans prétendre à l'exhaustivité :

- conforter son implantation au sein des collectifs de travail, ses sections régionales et d'établissement (dans le technique, le SUP comme les LPM)
- renforcer encore son caractère multicatégoriel, en prenant soin de ne pas se couper des agents techniques des lycées (sous double autorité employeur région et fonctionnelle EPL)
- faire valoir sa représentativité forte dans la quasi totalité des instances de notre ministère (dans un contexte législatif ayant engagé l'effacement des CAP – cf. problématique croisée spécifique Corpo- Vie syndicale, sur la consolidation du rapport du syndiqué.e à son/sa référent.e de catégorie ou/et à ses élu.e.s paritaires)
- s'appuyer encore davantage sur la force de notre fédération, la FSU, seconde organisation au niveau de la fonction publique d'état, première dans l'éducation comme au ministère de l'agriculture, en progression continue à la Territoriale (expertise, information, outils...)
- continuer de mettre en avant nos convictions et combats en faveur du service public, de la laïcité, de la parité femmes-hommes
- déployer nos capacités à agir en recourant à des modalités d'action diversifiées (mobilisations majoritaires, opérations militantes,...)

D'autres leviers demandent sans doute aussi à être actionnés plus puissamment...

- poursuivre le déploiement d'outils d'information et de communication diversifiés, complémentaires et renouvelés (revue, lettre d'info, site, blogs, réseaux sociaux...)
- renforcer nos capacités à accueillir les nouveaux entrants dans l'EAP (inscription dans le cadre professionnel et institutionnel, repères au niveau du collectif et culture syndicale) et à

- accompagner nos collègues retraité.e.s (vers un syndicalisme retraité repensé, étendu et assumé)
- réinterroger les pratiques de notre organisation syndicale à l'aune de la transition écologique en cours
 - approfondir et étendre encore le travail de fond engagé avec la CGT Agri dans le cadre de notre attachement à l'unification syndicale (le U de FSU – Unitaire pour Unité d'action et Unification syndicale) avec la mise en place assumées de listes intersyndicales. Élargissement de ce travail envisagé avec SUD Rural Territoires
 - autres...

CHSCT... un outil au service de la défense des droits des agents au bien-être au travail

Dans le cadre de la loi de Transformation de la Fonction Publique, le gouvernement Macron-Philippe, après avoir sabordé pour partie les CHSCT dans le Privé via les ordonnances sur le Code du Travail (auxquelles le SNETAP et la FSU s'étaient opposés aux côtés des confédérations ouvrières), entend mettre également fin à cette instance à l'horizon des prochaines élections professionnelles (entrée en vigueur 2022). En effet, le CHSCT deviendrait un comité spécialisé émanant des comités techniques (centraux comme régionaux)...

Deux enjeux majeurs sont donc devant nous – dans l'attente de l'abrogation de cette loi Fonction Publique scélérate (qui met fin également à l'essentiel des prérogatives des CAP voir problématique conjointe sur cette question avec le secteur Corporatif) :

1. que nos CHSCT (CHSCTREA dans leur version « comité spécialisé » émanant du CTREA, comme CHSCT locaux du SUP), conservent l'ensemble des droits qui lui sont jusque là attachés (droit de visite, droit d'enquête,...) et nos représentant.e.s l'ensemble de leurs prérogatives (saisine directe par n'importe quel agent individuellement comme collectivement, exercice du droit d'alerte, recours possible à des experts agréés...)
2. que les moyens dont disposent les représentant.e.s en CHSCT soient conservés voire renforcés (temps syndical sous forme de décharges horaires et/ou d'autorisations spéciales d'absence, convocations administratives valant ordre de mission et remboursements de frais dans le cadre des prérogatives CHSCT, droit à la formation...).

Au-delà, quelles évolutions souhaitables ? Quels nouveaux droits revendiquer ?

Comment renforcer et faire vivre les liens entre les instances en charge des questions SST (CHSCTM – CHSCTREA – CHSCT locaux du SUP – CoHS d'EPL en formation restreinte – CHSCT des conseils régionaux...) ?

Comment mieux faire connaître encore les outils SST (registres SST, registre Danger Grave et Imminent...) et cette instance aux personnels, leur capacité à en saisir les membres représentant.e.s des personnels (droit individuel et collectif...) ?

Une problématique commune secteurs Vie Syndicale et Corporatif

Loi de Transformation de la Fonction Publique, devenir des élu.e.s paritaires ou comment repenser pour partie la représentation syndicale ?

Le statut garantissait, depuis la loi du 13 juillet 1983, que les personnels « *participent par l'intermédiaire de leurs délégués siégeant dans des organismes consultatifs à l'organisation et au fonctionnement des services publics, à l'élaboration des règles statutaires et à l'examen des décisions individuelles relatives à leur carrière.* » Ceci représentait une des idées-forces de la conception du fonctionnaire citoyen qui fonde notre Fonction publique de carrière. C'est ce que remet en cause le gouvernement par sa loi dite de « *transformation de la Fonction publique* ». Celle-ci programme la fusion des CT et CHSCT d'une part et supprime l'essentiel des compétences des CAP pour tous les actes individuels qui relèvent en pratique du déroulement de la carrière des personnels (avancement, promotion, mutation), méprisant ainsi l'expression démocratique des agent·e·s moins d'un an après l'élection des représentant·e·s des personnels. L'objectif poursuivi est clair : faire reculer les droits des personnels par la réduction drastique des possibilités d'intervention syndicale.

Le Snetap-FSU, comme sa fédération, revendique la suppression de cette loi scélérate. Il agira en ce sens dans la perspective des futures élections présidentielles pour en arracher l'abrogation.

En attendant, dans le cadre de cette réglementation, il convient de réfléchir au rôle différent, nouveau que doit jouer l'élu.e paritaire. Que doit-il.elle faire pour garder le contact avec les agents du corps qu'il.elle représente en regard des attentes des personnels ? Quels moyens mettre en œuvre pour ce faire ? Quels liens avec nos secrétariats de sections locales comme régionales ?? Comment ? Faut-il renforcer le rôle de l'élu catégoriel en complément ou en remplacement du rôle initial de l'élu paritaire ? Faut-il renforcer les élu.es catégoriel.les de notre organisation ? Et dans un cas comme dans l'autre comment ?

- *élu.e.s paritaire.s** : élu.e.s en CAP par l'ensemble des agents du corps au moment des élections professionnelles pour une durée de 4 ans

- *élu.e.s catégoriel.le.s** : élu.e.s en tant que secrétaire.s nationaux de catégorie au sein du Conseil Syndical National du SNETAP-FSU pour un mandat de 3 ans

Une problématique commune secteurs Politique Scolaire et Laïcité, Pédagogie et Vie Scolaire, Corporatif

La loi du 5 septembre 2018 et la réforme de la voie professionnelle deux outils de destruction du service public, le mixage des publics, leur fer de lance

La loi Pénicaud du 5 septembre 2018 ou loi « liberté de choisir son avenir professionnel » favorise le développement de l'apprentissage pour créer des formations répondant aux seuls besoins des employeurs et introduit le mixage des parcours de formation et des publics (scolaires, apprenti·es, en formation continue). Ces dispositions posent des problèmes d'accès à la formation, de gestion pédagogique et de suivi des jeunes ainsi que des problèmes statutaires pour les personnels (remise en cause du statut hebdomadaire, annualisation, fiche de service, dégradation des conditions de travail). Le projet « Blanquer » de réforme de la voie professionnelle prend appui sur la loi du 5 septembre 2018 pour développer au sein des lycées des UFA. Le Ministère de l'Agriculture, comme pour la réforme du lycée (avec les baisses de DGH et les sous-services qui en ont découlé pour les enseignant.es), a pris le parti du suivisme.

Si le Snetap et sa fédération ont fait part de leur opposition à la loi du 5 septembre 2018 et à l'adaptation correspondante de la voie pro, la distinction entre la formation initiale et la formation continue d'une part et le statut scolaire et par apprentissage d'autre part sont des éléments sur lesquels notre congrès devra élaborer une stratégie d'opposition et de défense tenant compte notamment de la présente spécificité de nos EPLEFPA.