



## Congrès du 6 au 10 novembre 2023 Mainsat (Creuse)

### Ordre du jour :

#### I. Rapport d'activités

- Bilan d'activité et fonctionnement du bureau national,
- Bilan d'activités en CTM et groupes de travail du Ministère de l'agriculture sur le mandat 2018-2022,
- COVID,
- Élections aux ministères de la transition écologique et de la cohésion des territoires.

#### II. Rapport financier

#### III. Groupes de travail/résolutions :

- E.A.P. et Enseignement supérieur,
- Services déconcentrés.

#### IV. Intersyndicale Élan commun et communication

#### V. Élection du nouveau bureau national

#### VI. Annexes

## **COMPTE-RENDU :**

### **I. RAPPORT D'ACTIVITÉS**

#### **Bilan activités et fonctionnement du bureau national**

Au Congrès de Mazères en 2019, 14 militants ont fait part de leur intention de faire partie du bureau de SRT. Pour rappel le nombre de membres est de 18 maximum.

Le bureau termine son mandat avec 12 membres : une démission, et malheureusement le décès de Patrick.

Réunion du bureau :

2020: 3 réunions dont 2 visios

2021 : 8 réunions dont 6 visios. 1 com° SD et 1 com° EAP

2022 : 6 réunions dont 3 visios. 1 com° SD et EAP

2023 : 6 réunions dont 1 visio. 1 com° SD et EAP

L'obtention d'un siège en CSA du MASA dans le cadre de l'Élan commun, génère du fait de cette représentativité beaucoup de groupes de travail à Paris sur des sujets très variés. Il est évident que nous n'avons pas la faculté d'y participer de façon assidue. Ceci n'est nullement une surprise et il avait été clairement acté avant les échéances électorales que nous ne nous épuiserions pas dans de multiples réunions organisées par l'Administration.

Les autres organisations de l'Élan commun ont des militants permanents sur Paris, ce qui n'est pas et ne sera pas notre cas.

Le constat actuel est qu'il y a trop peu de personnes impliquées pour un fonctionnement plus fluide et efficace de notre syndicat. Et les personnes impliquées cumulent souvent, voire toujours avec d'autres fonctions syndicales en local. Se retrouver à gérer plusieurs boîtes mails qui débordent peut vite s'avérer usant même pour les plus motivés. Et pour quel résultat concret au final ?

Le COVID a été un frein au fonctionnement du bureau, notamment de réunions en présentiel dans nos locaux. Un point "positif" (?) : moins de frais de déplacement durant cette période de crise sanitaire.

Des membres aguerris arrivent au terme de leur troisième mandat, et des postes clés vont être vacants. L'adoption du principe d'avoir des invités au bureau s'est révélé un choix judicieux et d'un apport bénéfique.

L'engagement avait été pris en début de mandat d'organiser au moins une fois par an une réunion du bureau national ailleurs qu'à Paris pour aller à la rencontre des adhérents, mais nous ne l'avons finalement fait qu'une seule fois à Carcassonne (les 2 et 3 juin 2021) ; l'organisation des infrastructures de transport en France rendent difficiles les liaisons entre la plupart des villes autres que Paris. Et le COVID est venu tout compliquer.

Des commissions EAP, SD ont été organisées en 2021 (à Carcassonne le 4 juin), en 2022 et 2023, avec un nombre de participants fluctuants. Cela a permis d'échanger sur les problèmes concrets rencontrés par le personnel dans les structures ou établissements.

Une fois ces constats établis, comment renforcer une dynamique militante et mobiliser suffisamment d'adhérents pour un fonctionnement efficace, réactif et créatif ?

Nous avons des faiblesses qu'on ne saurait ignorer : le bureau ne répond pas à toutes les sollicitations dont il fait l'objet. Les demandes sont diverses et variées, et certaines d'entre elles sont sans doute envoyées à tous les OS. Nous reposons quasi exclusivement sur les grandes compétences d'analyse de Michel.

La question du champ de syndicalisation s'est encore posée suite à des sollicitations.

L'idéal serait que pour chaque grand sujet de notre champ de syndicalisation il y ait au moins un (mais idéalement plusieurs) militant référent bien identifié. Au besoin, SUD Rural Territoires peut financer les formations syndicales nécessaires pour que chacun atteigne un bon niveau d'expertise. Chacun peut disposer d'une décharge syndicale pour assumer sereinement son activité militante, dans la mesure où le stock de décharges est suffisant.

Le bureau national n'a pas pu faire autant de travail sur tous les sujets de revendications qui l'auraient mérité. La feuille de choux a été remplacée par les articles d'Eric.

Discussion sur la possibilité de faire entrer de nouveaux membres en cours de mandat. Selon quelles modalités ? Il est possible de prendre part à des activités assez facilement même lorsque l'on est pas élu au bureau national : toutes les bonnes volontés sont bonnes à prendre.

### **Bilan d'activités en CTM et groupes de travail du Ministère de l'agriculture sur le mandat 2018-2022**

Sur la période, l'administration a convoqué 44 fois le CTM :

- Celui du 31 janvier 2019 (le premier de la mandature) a dû être interrompu et reporté suite à l'envahissement de la salle par une délégation d'enseignants CGT-FSU en protestation contre la suppression prévue de 50 ETP et la révision des seuils de doublement.
- Le suivant, le 14 février 2019 a été boycotté par l'ensemble des syndicats après lecture d'un communiqué unitaire qui dénonçaient le mauvais fonctionnement du prétendu « dialogue social » au ministère de l'agriculture.
- Celui du 1er avril 2019 a été reporté à l'initiative de l'administration.
- Deux ont été reportés à la demande des syndicats, celui du 26 juin 2019 parce que les documents avaient été envoyés trop tardivement et celui du 19 octobre 2022 parce que trop proche de la date limite de dépôt des listes électorales pour les élections professionnelles.
- Celui qui avait été programmé le 31 mars 2020 a dû être reporté à cause du confinement décidé par le gouvernement le 17 mars.
- Les 16 CTM suivants, jusqu'au 16 septembre 2021 inclus, ont été organisés en visio, celui du 22 septembre 2021 en mode « hybride » (réunion physique dans la salle pour les uns, visio pour les autres), les suivants ont alterné visio, présentiel et hybride, au bon vouloir de l'administration. Les réunions en visio épargnent aux participants le temps passé dans les transports, mais la qualité des échanges, formels et surtout informels, y perd beaucoup. La pire configuration étant le mode « hybride » où les participants à distance ratent beaucoup d'échanges entre ceux sur place.
- Le titulaire du siège a participé à 31 séances, sa suppléante Marie-Anne Dufayard à 3 autres, mais 6 séances se sont déroulées sans aucun représentant de SUD Rural Territoires (mais toujours avec au moins un représentant de la CGT Agri). Les 4 restants sont ceux qui ont été reportés avant le jour de la réunion.

En cours de mandat, début 2020, Sylvie Filipedasilva la titulaire de la CGT Agri a démissionné. Pour contourner le principe qui aurait désigné le suivant sur la liste des candidats de 2018 comme deuxième titulaire, en l'occurrence Thomas Vaucouleur, et qu'avoir deux hommes titulaires aurait heurté notre attachement à la parité, il a fallu demander à tous les candidats de 2018 de « démissionner préventivement » pour que la CGT puisse demander au ministère de désigner sur ce siège Fabienne Vasseur, leur nouvelle co-secrétaire générale.

L'administration a toujours les plus grandes difficultés à envoyer les textes à l'ordre du jour dans des délais prévus par le règlement intérieur du CTM (« autant que possible », au moins 15 jours avant, en même temps que la convocation, ou à défaut au moins 8 jours avant la réunion), délais qui sont censés être suffisants pour bien étudier les textes avant la séance, mais pour SUD Rural Territoires, 15 jours sont déjà vite passé quand il s'agit d'un sujet que le titulaire du siège ne maîtrise pas du tout et qu'il faut recueillir les avis des adhérents plus compétents.

Alors que le PV d'un CTM doit être approuvé au CTM suivant, l'administration a souvent été en retard de plusieurs séances pour nous soumettre les PV à approuver.

Rarement un mandat n'a connu d'aussi nombreux votes unanimement contre les textes présentés : 13 fois ! Contre des textes qui prévoyaient la possibilité de déroger aux limites de temps de travail en SIVEP dans le cadre du Brexit, ou qui voulaient instaurer des conditions de santé particulières pour l'accès au corps des TSMA. Habituellement, il y a toujours un ou deux syndicats qui votent « pour » les textes controversés ou qui s'abstiennent, à la limite quand ils sont vraiment fâchés...

L'un des plus gros sujets de la mandature, qui a fait l'objet de 7 groupes de travail, d'un CTM et d'une cérémonie de signature en grandes pompes (mais sans petits fours ni champagne), a été la signature de l'accord télétravail au ministère de l'agriculture. En particulier, les revendications unitaires de l'ensemble des syndicats ont permis d'obtenir la mention noir sur blanc dans l'accord que les agents en télétravail soient dotés de l'équipement nécessaire au travail à distance, avec 4 niveaux :

- 1) Un niveau socle (micro-ordinateur portable, accès aux serveurs professionnels, à la messagerie et aux logiciels métiers). Sur demande et selon les nécessités de service, l'agent peut également disposer d'un téléphone portable.
- 2) Un niveau complémentaire : en fonction de la nature des missions, moniteur informatique, clavier autonome, souris, casque.
- 3) Pour un agent en situation de handicap, éligible au télétravail et désireux de télétravailler, l'administration, après étude des préconisations du médecin du travail, met en œuvre au domicile de l'agent les aménagements de poste comparables à ceux opérés pour son poste de travail au bureau. Les aides du FIPHFP sont mobilisées, avec l'aide du référent handicap.
- 4) Pour les autres besoins, l'administration met en place une enveloppe budgétaire spécifique. Dans les limites des crédits ainsi réservés, cette enveloppe sert à financer :
  - en priorité n° 1, des équipements adaptés pour les agents télétravailleurs souffrant d'une pathologie ayant déjà justifié, sur la base des préconisations du médecin du travail, un aménagement de leur poste de travail au bureau, sur demande de l'agent, justifiant d'une prescription de son médecin traitant confirmée par le médecin du travail ;
  - en priorité n° 2, des équipements pertinents pour les femmes enceintes ;
  - en priorité n° 3, à des fins de prévention, des sièges de bureau classiques pour les agents télétravailleurs mal équipés à titre personnel.

Avec la FSU et la CGT, nous voulions aller plus loin dans l'équipement matériel, par exemple que l'attribution d'un fauteuil de bureau ne puisse pas être écarté pour des raisons budgétaires, ou que clavier, moniteur et souris fassent partie du niveau socle, mais les autres syndicats considéraient que nous avions déjà obtenu beaucoup et n'ont pas « osé » aller aussi loin.

Parmi les innombrables autres groupes de travail, le Covid a été l'objet exclusif de 14 d'entre eux à partir du 25 mars 2020.

En situation normale, c'est-à-dire hors Covid, les groupes de travail au ministère de l'agriculture sont convoqués en moyenne une fois par semaine, parfois même pendant les vacances scolaires. Ils permettent d'entamer les discussions avant passage en CTM sur à peu près tous les sujets (RIFSEEP, télétravail, égalité professionnelle, LDG, élections professionnelles...)

SUD Rural Territoires n'a pas participé à tous les GT, loin de là, par manque de volontaires disponibles et aussi parce que certains sujets nous motivent moins (par exemple, les primes des personnels de direction !)

## **COVID**

Comme notre vie personnelle ou professionnelle, l'activité syndicale a été perturbée par l'épidémie de Covid-19 et les différentes mesures qui ont été prises par le gouvernement, notamment les confinements et l'obligation de télétravail. Ces mesures nous ont éloigné des collectifs de travail, compliquant l'action de proximité, alors même qu'elles ont eu des conséquences non négligeables sur les conditions de travail des agents. Dans ce contexte, le fiasco des secrétariats généraux communs était prévisible.

En ce qui concerne le bureau national, l'épidémie, qui a succédé à la lutte contre la réforme des retraites, ne nous a pas permis de nous réunir « en présentiel » avant l'automne 2020, presque un an après notre élection, même si nous avons tenté de garder le lien pendant les périodes de confinement. Cela nous a permis de maintenir une vie syndicale et de reprendre le travail efficacement dès que les conditions sanitaires l'ont permis.

## **Élections aux ministères de la transition écologique et de la cohésion des territoires**

Les élections professionnelles au sein du pôle ministériel se faisaient sous l'étiquette de la Fédération Solidaires Environnement, avec quatre autres syndicats (Solidaires IDD, Solidaires Météo, Sud Recherche EPST). Comme il y a quatre ans, nous nous sommes présentés seuls, faute d'une structuration suffisante et avons récolté un résultat à la hauteur de la campagne (3 % des voix). Ce faible résultat, combiné à la réduction des effectifs du pôle ministériel (-10000 agents en quatre ans) a amené à une diminution significative de nos moyens syndicaux.

Les résultats ne sont cependant pas catastrophiques : au niveau local, dans les directions départementales des territoires (et de la mer) et les directions départementales de l'emploi du travail et des solidarités (et de la protection des populations), nous avons obtenu de nouveaux sièges, permettant à Solidaires Fonction Publique de rester représentatif au comité social d'administration des DDI. Les DDI restent un enjeu de syndicalisations pour nos trois ministères et un axe de travail pour les années à venir.

## II. RAPPORT FINANCIER 2020-2023

- **Congrès 2019 à Mazères**

Une dépense de 15 464,40 € pour 42 participants :

- hébergement : 10 159,60 €
- chauffage : 449,80 €
- frais de déplacements : 4 855 €

Auxquels s'ajoutent des frais annexes :

- vidéos : 2 000 €
- spectacle : 800 €
- agendas Solidaires : 157,50
- dessins : 600 €
- tee shirts : 1 170,80 €

La vente de tee shirts a rapporté 540 €

La participation des congressistes s'est élevée à 635 €

- **Congrès 2023 à Mainsat**

Le prévisionnel de dépenses est de 18 612,50 € pour 49 participants dont 12 612,50 € d'hébergement et 6 000 € de frais de déplacement.

A l'occasion de ce congrès il a été commandé des autocollants 265 €, des drapeaux 1 416 €, des agendas Solidaires 167,50 € et l'impression des dossiers du congrès 80,14 €.

L'animation du mardi soir pour 600 €.

Le bureau a sollicité une aide de 1 500 € à Solidaires Environnement pour ce congrès : réponse positive de la fédération le 30 juin.

- **Trésorerie / Comptabilité**

Suite à la formation des Trésoriers dispensée par le Céli Solidaires du 2 au 4 juin 2021, Florence a créé une charte de trésorerie et mis en place la comptabilité à partir du 1er janvier 2020 sur le logiciel associatif Garradin (Pahéko depuis le 1er janvier 2023).

En effet la loi du 20 août 2008 sur la représentativité syndicale (article L. 2135-5) introduit des obligations de publicité des comptes et oblige les syndicats dont les ressources sont supérieures à 2 000 € à tenir une comptabilité.

- \* **Les recettes**

Le compte est essentiellement alimenté par les cotisations (détail plus loin)

Suite aux élections de 2018, le Ministère nous a alloué une subvention de 11 406 € de 2019 à 2022.

Suite aux élections de décembre 2022, cette subvention sera de 10 558,61 € de 2023 à 2026.

### \* Les dépenses

Le remboursement des frais de déplacement est, comme chaque année, le principal poste de dépense.

2020 : 1 606,25 €

2021 : 5 180,80 € dont 1 241,49 € congrès solidaires 5 personnes

2022 : 7 348,34 € les déplacements pour les élections pro, HMI et réunions avec l'Élan Commun, ont gonflés ce chiffre.

Au 6 nov 2023 : 5606,58 €.

### \* Les adhérents / cotisations

2019 : 173 adhérents

2020 : 161 adhérents pour 21 643,93 € de cotisations (465 € de rejet de prélèvement)

2021 : 160 adhérents pour 21 986,94 € de cotisations (53 € de rejet de prélèvement)

2022 : 157 adhérents pour 20 557,54 € de cotisations (3,17 € de rejet de prélèvement)

au nov 2023 : 164 adhérents (dont environ 44 nouvelles adhésions) pour 19278,85 € (94,36 € de rejet de prélèvement) 71 par prélèvement automatique.

### \* Les sections

Auvergne-Rhône Alpes

Bourgogne-Franche Comté (compte bancaire clos en 2021 : 181,37 € restitués au national)

Finistère créée en 2023

Hérault clôture du compte de section en février 2023 restitution au National 189,53 €

Ille et Vilaine

Martinique créée 2021

Normandie

Nouvelle Aquitaine créée en 2022

Nord-Pas de Calais

Pays de Loire

SUD Terres du Sud (Occitanie sauf Hérault) créée en 2023 ouverture d'un compte de section avec 2611,50 € qui avaient été restitués par la section Pyrénées Orientales en décembre 2022.

Aude création en 2021 close en 2023 suite à la création de la section SUD Terres du Sud.

Auvergne close en février 2022 restitution au National 663,85 €.

31 ENV Toulouse close en 2023 restitution au National 572,21 € suite à la création de la section SUD Terres du Sud.

66 Pyrénées Orientales close en décembre 2022 restitution au National 2611,50 € suite à la création de la section SUD Terres du Sud.

### Reversements aux sections

La majorité des sections n'a pas de compte bancaire, la trésorerie et la comptabilité se font au niveau national.

Le reversement est de 40% du montant des cotisations de l'année N-1 des adhérents de la section, perçues par le National. Ce montant est porté à 60% si la section cotise à son Solidaires local.

Ce reversement est effectué par la Trésorière Nationale sur demande de la section, et si et seulement si la section a rendu sa comptabilité de l'année N-1 à la Trésorière au plus tard le 28 février de l'année N.

En 2020 aucun reversement n'a été demandé.

En 2021 : la section Pyrénées Orientale reversement de 814,80 €

En 2022 :

- la section 31 ENVT Toulouse reversement de 334,34 €
- la section 35 Ille et Vilaine reversement de 1618,44 €
- la section 66 Pyrénées Orientales reversement de 677,71 €

En 2023 :

- la section 35 Ille et Vilaine reversement de 1355,04 €
- la section 31 ENVT Toulouse reversement 138 € (close en juin restitution au National 572,21 €)

\* Comptes au 04 novembre :

19 737,30 € sur le compte courant.

96 767,86 € sur le livret.

### III . GROUPES DE TRAVAIL ET RÉOLUTIONS

#### RÉSOLUTION ENSEIGNEMENT AGRICOLE PUBLIC

*Du côté des lycées...*

**Pour un enseignement agricole public au service de l'humanité et de la préservation de la biodiversité.**

**Pour un enseignement agricole citoyen, professionnel et de qualité.**

**Résolument contre ces politiques qui souhaitent nous voir former les esclaves de demain.**

À SUD Rural Territoires, nous revendiquons un enseignement public ouvert à tou·te·s celles et ceux qui le souhaitent et qui permette, également, sur tout le territoire métropolitain et ultramarin, la réussite de tou·te·s les apprenant·e·s.

Nous réclamons toujours un rééquilibrage des moyens en faveur de l'enseignement public. Tout·e apprenant·e doit avoir accès à une formation publique dans son territoire, à l'échelle du département pour le baccalauréat, à celle de la région pour le BTS.

#### **1. Former de futur·e·s citoyen·ne·s et des professionnel·le·s compétent·e·s :**

Quatre années se sont écoulées depuis le dernier congrès et, malheureusement, nous ne pouvons que constater les ravages causés par les vagues successives de réformes effectuées ou en cours.

Au sujet du baccalauréat professionnel en trois ans, les équipes pédagogiques et certain·e·s professionnel·le·s constatent une baisse notable du niveau des apprenant·e·s ainsi qu'une perte de substance dans les apprentissages techniques et généraux. La réforme des baccalauréats professionnels en cours diminue encore la part des enseignements généraux. Cela pénalise les élèves qui veulent poursuivre en études supérieures et prive ces jeunes citoyen·ne·s d'un accès à une culture générale émancipatrice et de qualité.

La réforme du baccalauréat général a été lancée sans concertation et dans la précipitation. Elle sacrifie des promotions d'élèves qui ne savent pas quels enseignements choisir pour leur projet de vie. Les lycées agricoles n'offrent plus une formation suffisamment étoffée pour permettre la poursuite d'études dans les écoles d'ingénieur·e·s ou vétérinaires. Le faible nombre d'enseignements de spécialités affaiblit son attractivité et sa spécificité : ainsi, l'AET (Agronomie, économie, territoires) est reléguée au rang d'option ou imposée.

Les réformes en STAV et en Bac Pro privilégient la finalité financière (faire des économies), au détriment de la pédagogie, notamment en faisant de la pluridisciplinarité, stage collectif, dédoublement... des variables d'ajustement budgétaire et non plus une plus-value pédagogique.

Les modalités d'évaluation risquent en conséquence de devenir des sources de désorganisation des services, de stress avec de longues périodes consacrées entièrement aux évaluations.

Nous réitérons notre opposition au mixage des publics (scolaires/apprenti·e·s et/ou apprenti·e·s/adultes). Ce choix, qui répond à des exigences budgétaires, ne fait que dégrader la qualité des formations et détériore davantage encore les conditions de travail des personnels. En effet, mixer des publics, avec des emplois du temps différents, nuit à la cohérence des groupes classe, tout en augmentant la charge de travail des équipes.

Nous nous opposons à Parcours Sup ! Et à sa logique de sélection de nos lycéen·ne·s qui génère du stress dès l'entrée en 1ère, une dégradation des conditions d'apprentissage et des évaluations qui ne servent que la « machine ». Nous exigeons une poursuite d'études post Bac en toute liberté et l'augmentation des moyens dans l'enseignement supérieur pour accueillir tous nos jeunes désireux de poursuivre leurs études.

Pour les BTSA, nous demeurons fermement opposés à la semestrialisation qui fragilise et déstabilise les formations et les équipes pédagogiques. Par ailleurs, la fin des épreuves terminales discrédite les diplômes délivrés pour privilégier les diplômes « maison ». D'ailleurs, certaines équipes pédagogiques, favorables à la semestrialisation, dans un premier temps, déchantent aujourd'hui.

Les années se suivent et se ressemblent... Le gouvernement ultralibéral de Macron et consorts vient de jeter un nouveau pavé dans la mare. Le PACTE et la réforme du lycée professionnel. Deux magnifiques étrons qui sont une menace directe pour les enseignant·e·s et les apprenant·e·s.

Avec le PACTE, le statut des titulaires est directement menacé puisqu'il rend possible l'annualisation du temps de travail, notamment via le suivi des jeunes en difficulté. D'autre part, que dire de ces briques, censées rémunérer, sous forme de primes, des missions que nous assurons déjà, mais qui ne sont pas rétribuées correctement ? En outre, ce Pacte va semer la zizanie dans les équipes, avec des collègues qui accepteront de prendre des missions supplémentaires (pour pallier les difficultés économiques), tandis que d'autres les refuseront... Nos caciques nous jettent un Pacte à ronger, nous augmentent la valeur du point d'indice de 1.5 % (avec une inflation galopante), sèment la pagaille dans nos équipes, ils souhaitent certainement nous voir nous jeter sur ces primes de misère et qu'on les remercie... Dans le même temps, ils facilitent l'entrisme de l'entreprise dans nos établissements.

De concert avec le Pacte enseignant·e, nous voyons arriver la réforme du lycée professionnel. Concrètement, cela va se traduire par des jeunes qui passeront plus de temps en entreprise et qui, par conséquent, seront moins à l'école et auront donc moins accès aux savoirs fondamentaux. Par ailleurs, cette réforme va accroître les inégalités entre les élèves et les territoires et signe la fin des formations et des diplômes nationaux (remplacés par un Bac Pro « Socopa » ici, un BTSA « Bonduelle » ailleurs). Encore un beau cadeau à certaines entreprises qui se réjouissent déjà de voir arriver cette main d'œuvre bon marché et payée par l'État, taillable et corvéable à merci.

Les temps sont durs. Toutes ces réformes, portées par des technocrates au service du capital, fragilisent nos établissements : moins de moyens pour travailler, plus de missions à assurer et mise en concurrence entre établissements (formation initiale, par apprentissage et continue). Nous voyons nos « têtes mal pensantes » du ministère et de la DGER sabrer notre service public d'enseignement pour le marchandiser. Faut-il rappeler que nous n'aurons de cesse de lutter contre ces politiques : pour nous, l'École n'est pas une entreprise mais un service public !

SUD Rural Territoires revendique :

- un renforcement du service public d'éducation dans toutes ses composantes (lycées, CFA, CFPPA, exploitations et ateliers) ;
- un enseignement indépendant qui réponde aux besoins d'une transition agro-écologique, anti-capitaliste et anti-productiviste, la seule voie pour garantir nos chances de survie sur une planète rendue malade par la course aux profits des actionnaires des grandes entreprises ;
- l'ouverture de classes, sans logique de rentabilité, pour répondre aux désirs des jeunes de poursuivre leurs études dans les domaines qui les intéressent ;
- l'instauration des classes passerelles, particulièrement dans la filière professionnelle, pour permettre aux élèves d'avoir un rythme approprié, garantie de réussite à tous les niveaux (notamment du bac pro vers le BTSA) ;
- de redonner au BEPA la valeur d'un vrai diplôme professionnel national ;
- d'offrir aux élèves de toutes les filières la possibilité de s'inscrire dans des enseignements optionnels axés sur la culture générale ; ces options doivent être financées entièrement par les DGH et non sur les budgets des EPL ;
- de rétablir des effectifs réels avec une classe pour chaque filière et rétablir les seuils de dédoublement initiaux propres à assurer la qualité de la formation et la sécurité des apprenants ;

- de réinstaurer les dédoublements nécessaires et respecter les seuils fixés par les inspecteur·rice·s pour des raisons pédagogiques ;
- de maintenir les 4ème-3ème avec des moyens et l'accompagnement nécessaires compte tenu des publics difficiles accueillis ;
- la suppression de la majoration de service pour les classes de 4e, 3e, CAPA et seconde professionnelle quand elles sont de petits effectifs ;
- une augmentation de la dotation globale horaire et un volet pédagogique non prélevé sur les moyens budgétaires des EPL ;
- le retrait immédiat du Pacte enseignant·e et une revalorisation des salaires et traitements des agent·e·s à même de vivre dignement et de faire face à l'inflation ;
- le retrait immédiat de la réforme du lycée professionnel et la tenue d'assises de la voie professionnelle publique avec tou·te·s les acteur·rice·s de la filière ;
- le retrait de Parcours Sup et l'augmentation des moyens dans l'enseignement supérieur ;
- e retrait immédiat de la loi sur les retraites, inique, injuste et profondément inégalitaire.

Non au « bidouillage » des fiches de service permettant de récupérer 261 ETP en 2023 !

La DGER pour économiser de la DGH augmente le nombre de semaines sans tenir compte des grilles horaires.

Nous refusons les heures d'Accompagnement Personnalisé (AP) puisqu'une heure élève n'est plus comptabilisée deux heures prof, même si parfois elles sont financées en HSE, alors que les enseignements préparent les séances d'AP comme ils préparent leurs cours.

## **2. Lutter contre toutes les formes de discrimination :**

La conjoncture actuelle, avec la confiscation des richesses produites par une minorité, dans un contexte d'inflation, accélère la paupérisation des classes sociales les plus vulnérables et la précarisation constante des classes moyennes. Cela a un impact sur l'éducation des publics que nous accueillons dans nos établissements. Par ailleurs, la faible mixité des publics et l'appauvrissement de l'offre de formation contribuent aussi à cette déliquescence.

Cela se traduit par un repli identitaire et un rejet de quiconque semble différent, conduisant à des comportements xénophobes. Les attitudes discriminatoires sont multiples, fréquentes, parfois banalisées et concernent tous les champs de la vie sociale : religion, orientation sexuelle, handicap, sexisme, origine ethnique, etc. Elles ne doivent être en aucun cas occultées ou passées sous silence.

Une réelle volonté politique s'impose et SUD Rural Territoires exige plus de moyens pour former les enseignant·e·s et les apprenant·e·s à la citoyenneté, valeur essentielle pour lutter contre l'obscurantisme. En effet, favoriser la culture, la connaissance de l'histoire et de l'actualité, c'est conduire les apprenant·e·s à la solidarité entre les peuples pour découvrir et accepter la différence. Un objectif qui s'impose d'autant plus nécessairement à l'heure de la mondialisation.

Nos établissements de l'enseignement agricole public doivent être ces lieux d'apprentissage et de construction personnelle, au sein desquels seront formés des citoyen·ne·s éclairé·e·s, capables de se questionner, d'interroger le monde autour d'eux, en conscience et dans le respect de la dignité de chacun.

Nos hiérarques, avec Marc Fesneau en tête, pactisent et collaborent avec les tenants d'un modèle antisocial, avides de richesses et destructeur des liens sociaux et environnementaux : faut-il rappeler les objectifs et orientations de la FNSEA et des grands groupes agro-alimentaires ? pourquoi nos frères et sœurs des Antilles sont-ils/elles débouté·e·s alors qu'ils/elles étaient sciemment empoisonné·e·s par le chlordécone ? pour qui travaillent les

gendarmes de la cellule DEMETER, et contre qui ? La liste des questions qui dérangent serait trop longue à décliner, mais nul doute que notre hiérarchie n'hésite pas une seconde à se compromettre avec des entreprises et des individus dont la recherche du profit rime avec écocide et discriminations en tous genres.

À l'inverse, pour nous, à SUD, chacun·e a droit à une éducation aux fondamentaux du vivre ensemble, en confiance, en conscience et avec de vrais moyens. A nos yeux, cette éducation est la clé pour garantir la pérennité de notre espèce, en bonne intelligence avec notre environnement.

### **3. Donner les moyens aux EPL de respecter la loi de 2005 sur les élèves en situation de handicap :**

Combien de nos établissements sont inadaptés pour l'accueil de jeunes en situation de handicap ? Le manque de moyens matériels et humains rend difficile l'insertion d'élèves qui, pourtant, devraient pouvoir bénéficier de disposition à même de les soulager dans leur parcours scolaire. Encore une fois, la loi n'est pas respectée par celles et ceux qui aiment nous donner des leçons. Que ces « élites » viennent dans nos établissements pour se rendre compte de la réalité pour ces jeunes.

Face à cette situation, nous gérons l'incurie. L'occasion, pour nous, de saluer le travail et l'engagement des AESH auprès des élèves en situation de handicap. Précaires et mal payé·e·s, ces collègues assurent une mission fondamentale, faciliter l'insertion des jeunes handicapé·e·s et réduire, de ce fait, une forme de discrimination. Nous revendiquons donc pour toutes et tous les AESH, l'ouverture d'un corps de fonctionnaires titulaires, avec des droits à la formation ainsi qu'à une rémunération décente.

Enfin, tous les agent·e·s des EPL devraient avoir droit à des formations, de qualité, pour accueillir ce public dans des conditions satisfaisantes.

### **4. Mieux former les agents tout au long de leur vie :**

La formation initiale des enseignant·e·s est insuffisante. Leurs formations théorique et pratique doivent être renforcées. Les conseiller·e·s pédagogiques doivent être rémunéré·e·s pour le travail supplémentaire.

Un tiers des agent·e·s n'a reçu aucune formation continue pendant au moins trois années de suite ! Notre ministère doit a minima respecter la loi sur la formation continue, y compris pour les agent·e·s des catégories B et C. En effet, un enseignant n'a pas ou peu de possibilité d'évolution de carrière ou de poste lorsque sa motivation à enseigner n'est plus là ou bien lorsqu'une fatigue liée à l'âge ou aux multiples réformes se fait sentir.

La formation continue doit répondre aux enjeux sociétaux et à l'évolution des métiers.

Par ailleurs, le bien être des enseignants à l'école est primordial pour leur permettre d'assurer un service de qualité. Pour cela, il faudrait que la bienveillance que l'on demande des enseignants envers les élèves soit aussi appliqué par les instances envers les enseignants.

Les contractuels souffrent de se voir confier des missions pour lesquelles ils en sont pas formés et souvent sur des axes complètement différents. Il arrive parfois qu'ils subissent des menaces si ils les refusent (ex : travail sur deux sites différents). De plus, les jeunes contractuels, lors de leur première année, ne sont rémunérés de suite et doivent participer à des stages TUTAC en dehors de leur département et à leurs frais.

## 5. Pour des exploitations agricoles et ateliers technologiques au service de la formation et des territoires

Nous revendiquons :

- que la pédagogie soit la priorité des Exploitations Agricoles et des Ateliers Technologiques : l'exploitation agricole et l'atelier technologique doivent rester un outil d'application pédagogique à destination de l'ensemble des apprenant·e·s. Ils doivent leur permettre d'acquérir des savoirs, des savoir-faire et des savoir-être opérationnels dans la vie active pour devenir des professionnel·le·s responsables et citoyens, acteur·rice·s de leur environnement. La structure doit être pilotée par le directeur·rice d'exploitation ou d'atelier et ses salarié·e·s, en collaboration plus étroite avec l'équipe éducative.
- que les exploitations et ateliers soient des structures exemplaires sur le plan durabilité. Après discussion dans les instances de l'EPL, la notion de durabilité doit concerner tous les agent·e·s, et se développer sur six axes prioritaires :

1/ l'inscription dans les circuits courts, en donnant la priorité aux fournisseurs et client·e·s locaux.ales ;

2/ le respect des principes de l'agriculture paysanne avec des exploitations à taille humaine, aux antipodes de l'agriculture industrielle privilégiée par nos sinistres (ministres??) successifs ;

3/ le respect et la mise en application des principes d'agro-écologie réelle : refus des OGM, faibles intrants, PBI, préservation de la biodiversité, gestion des extra-nts, etc. ;

4/ la mise en œuvre de systèmes de production ambitieux et exemplaires en matière de respect des conditions du bien-être animal ;

5/ une véritable reconnaissance des salarié·e·s. Souvent simples exécutant·e·s, ils/elles n'ont pas assez d'autonomie et sont mal rémunéré·e·s. Trop pris·e·s dans leurs tâches d'exécutant·e·s, ils/elles ne sont pas assez impliqué·e·s dans la pédagogie. Leur statut de droit privé, régi par les conventions collectives départementales des exploitations agricoles est pénalisant. Pour ce faire, nous revendiquons une titularisation de tous les ouvrier·ère.s et technicien·ne·s des EA et des AT ;

6/ des structures ancrées dans les territoires et les réseaux de recherche : au regard de la catastrophe climatique en cours, il est plus que nécessaire d'affirmer les rôles de démonstration et d'expérimentation des EA et des AT qui doivent être innovants, pilotes et s'inscrire dans la mission de recherche et d'expérimentation définie par le MASA.

À cette fin, il est important de renforcer les liens avec les organismes de recherche et de développement, ainsi qu'avec l'enseignement supérieur.

Nous exigeons les moyens nécessaires pour répondre aux précédentes revendications qui sont des préconisations de l'enseignement agricole et du ministère de l'agriculture.

Les EA et AT doivent être inscrits dans les réseaux d'animation du milieu rural : véritables lieux d'échange entre public, apprenant·e·s et professionnel·le·s ; ils doivent devenir le lieu de rencontre et de mutualisation des pratiques durables et responsables, dans une logique d'agriculture paysanne ; ils doivent faire lien entre pratiques traditionnelles et innovantes, devenir le pôle de formation des agriculteur·rice·s de demain ;

7/ lutter contre la prévalence de la rentabilité : les EA et les AT ne doivent pas être soumis à une logique de rentabilité, laquelle n'a aucun sens dans une structure éducative.

Si l'on doit parler d'investissement et de rentabilité, alors parlons d'investissement humain à long terme, en donnant aux apprenant·e·s la possibilité d'étudier, d'échanger et d'acquérir des techniques professionnelles qui s'inscriront dans les perspectives déjà en place dans la vie active.

Actuellement 75 % des EA et des AT sont en déficit : cela fragilise considérablement l'équilibre budgétaire des établissements, impacte lourdement les conditions de travail des salarié·e·s, et génère de trop nombreuses situations de souffrance au travail. Nous réclamons donc un financement public de ces structures, à la hauteur des enjeux multiples auxquels nous devons répondre.

## **6. Reconnaître à sa juste valeur les travail des agents administratifs de cat. C et B :**

### **- la GIPA :**

Avec le jeu de l'augmentation de la valeur du point d'indice et le relèvement de l'indice minimum, quasiment aucun agent ne l'a perçue.

On donne d'une main, on reprend de l'autre !

### **- les fiches de poste :**

Lorsque les fiches de poste sont mises à jour lors de l'entretien professionnel, un exemplaire doit systématiquement être remis à l'agent et un autre, classé dans le dossier de l'agent.

Des agents de catégorie C se voient attribuer des missions dont la compétence relève d'une catégorie supérieure, et ce sans aucune compensation (ou reconnaissance) statutaire et donc financière.

### **- Tassement des grilles :**

Le relèvement de l'indice minimum afin de suivre l'évolution du SMIC (minimum légal) sans refonte totale des grilles salariales a créé de fait un tassement plus ou moins important des échelons. Dans l'état actuel, un adjoint administratif (cat. C1) reste à l'indice 361 (indice minimum) pendant environ 16 ans (de l'échelon 1 à 8)

En résumé, nous, à SUD Rural Territoires, nous revendiquons des moyens pour une École émancipatrice, dans laquelle les jeunes acquièrent tous les savoirs fondamentaux, nécessaires à leur construction.

Par ailleurs, nous réclamons une égalité de traitement pour tous·te·s et dans tous les territoires (urbains, ruraux, ultramarins...). Le projet que nous portons et qui correspond à nos valeurs est celui d'une École qui permette, aux citoyen·ne·s de demain, de relever les défis environnementaux, sociaux, économiques majeurs de notre siècle...

## **RÉSOLUTION ENSEIGNEMENT AGRICOLE PUBLIC**

### ***Du côté des CFA/CFPPA***

#### **Pour des CFA et CFPPA réellement publics,**

#### **Pour la sécurité de l'emploi et contre la précarité !**

Pour des CFA et CFPPA réellement publics :

Les principales mesures liées à la réforme de l'apprentissage et de la FPC instaurées par la loi du 05 Septembre 2018 transforment profondément le paysage de la formation professionnelle (FPCA).

Cette réforme impacte fortement le positionnement des centres dans leur environnement ainsi que leur fonctionnement et leur avenir.

Les principales mesures concernant la formation professionnelle initiale par la voie de l'apprentissage et la formation professionnelle continue génèrent des défis auxquels les centres de formation publics doivent faire face :

- Accentuation de la concurrence entre prestataires de formation
- Monétarisation du droit individuel à la formation, impliquant un découpage des certifications en blocs de compétences et la maîtrise des coûts de formation
- Renforcement du lien avec le monde professionnel
- Certifications qualité QualiForm Agri/ Qualiopi obligatoires pour tous les organismes de formation et communes à tous les CFPPA et CFA.
- Amplification des fonctions ingénierie, commercialisation et accueil-positionnement
- Accentuation de la multi-modalité de la formation (en situation de travail, à distance, en présentiel ...) et du mixage des publics.

Les 2/3 des centres déclarent une mutualisation des moyens et une mutualisation des ressources humaines existantes avec l'EPL.

Cependant, cette mutualisation plus ou moins développée ne met pas à l'abri de la vulnérabilité.

Au sujet des réformes de renouvellements de diplômes FPCA, les équipes pédagogiques et certain·e·s professionnel·le·s constatent une baisse progressive du niveau des apprenant·e·s dans les apprentissages techniques et généraux.

Les renouvellements de diplômes en marche diminuent encore la part des enseignements généraux et professionnels.

Les directeur·rice·s des centres, pour répondre aux critères et indicateurs de certification qualité, tranchent dans les volumes horaires pédagogiques en centre pour y imposer les procédures de certification qualité.

Cela pénalise donc aussi les apprenti·e·s et stagiaires qui veulent poursuivre leurs parcours de formation et prive ces citoyen·ne·s d'un accès à une culture générale émancipatrice et de qualité au même titre que nos lycéen·ne·s ou étudiant·e·s.

Nous, à SUD Rural Territoires, nous luttons contre cette « démarche qualité » qui laisse flotter dans l'air de nos centres de formation, comme une odeur de cabinets !

Mais il ne s'agit pas des water-closets et autres lieux d'aisance, non, il s'agit d'organismes certificateurs qui viennent nous dire, ce qu'il faut faire pour s'inscrire dans une « *démarche qualité* ».

Comme si, jusqu'alors, on faisait de la « *merde* » dans les centres de formation : on faisait ce qu'on voulait, voire même rien du tout, et il n'y avait aucun contrôle ni retour de nos employeurs, des usagers (apprenti·e·s et stagiaires) et des professionnel·le·s.

Alors, des gens intelligents et bien-pensants ont eu l'incroyable idée d'instaurer une « *démarche qualité* » dans les républiques bananières qu'étaient les centres de formation.

La loi « *Avenir Professionnel* » (2018), portée par Mme Pénicaud oblige désormais (depuis 2021) les organismes de formation à être certifiés « *qualité* »...

Bon, comme il s'agit d'être rigoureux sur les contrôles, on va demander à des organismes certificateurs privés et payants d'estampiller, ou non, les centres qui s'inscrivent dans cette démarche.

Les « *grands timoniers* » du ministère de l'agriculture, plus royalistes que le roi, ont cru bon de nous ajouter une deuxième couche qualité avec *Qualiformagri*, rien que ça !

Si avec tout ça, on est mal noté, c'est à n'y rien comprendre !

Alors, que font les CFA/CFPPA pour s'engager dans une « *démarche qualité* » et décrocher le Graal ?

D'abord, il faut se fader tout un vocabulaire indigeste, une diarrhée verbale (ce qui nous renvoie aux cabinets, d'ailleurs), avec des tas de mots qu'on entend tout le temps, qui veulent tout dire et rien dire en même temps : « *stratégie* », « *ingénierie* », « *adéquation* », « *enjeux* », « *développement* », « *REX* », « *audit* » ...

Arrêtons là, la liste est trop longue !

En bref, pour qu'un CFA/CFPPA obtienne le droit de former, il faut que son action soit en harmonie avec la marque « *Qualiopi* » et réponde à 7 critères révolutionnaires et novateurs [*roulement de tambour*] :

1. Informer le public sur les prestations, délais, résultats [*avant, on ne le faisait pas, on ne disait rien au public et le public ne nous demandait rien et pourtant il venait se former...*]
2. Identifier les objectifs des prestations quand on prépare les actions de formation [*dans le temps, avant Qualiopi, on formait des jeunes sans savoir à quoi on les formait...*]
3. S'adapter aux publics (accueil, accompagnement, suivi, évaluation) [*alors là, nous disons bravo, on retrouve enfin les valeurs humanistes chères aux politiques libérales, il était temps !*]
4. Adéquation des moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement des prestations lors de la mise en œuvre des actions [*c'est vrai qu'il fallait qu'on nous le dise, on ne pensait pas à « caler » ces différents moyens pour réaliser nos actions de formation efficacement!*]
5. Qualification et professionnalisation des personnels [*enfin des administratifs et administratives, des formateurs et formatrices diplômé·e·s et compétent·e·s ! Demande-t-on les mêmes qualités aux directeurs et directrices ?*]
6. Inscription du prestataire dans son environnement socio-économique [*heureusement qu'on nous le dit, c'est vrai que c'est important en termes d'insertion et de finances, on n'y aurait pas pensé*]
7. Amélioration par le traitement des appréciations et réclamations [*désormais, on n'a plus le droit de mépriser le public que l'on accueille !*]

Et concrètement, que donne la mise en place de cette démarche, de ses 7 critères et 32 indicateurs, dans nos CFA et CFPPA ?

Nous sommes allés à la rencontre de celles et ceux qui sont dans le bouillon de la qualité. Voici, en résumé, ce qu'ils ou elles font remonter...

Tout d'abord, « *Qualiopi* » ça ne rime pas avec « *Gratuit* », cette démarche peut fragiliser l'économie des centres : la certification et son renouvellement sont payants, le temps passé à ramer pour y arriver coûte de l'argent, il faut parfois créer des postes d'animateurs et d'animatrices.

Ensuite, « *Qualiopi* » est chronophage : les procédures sont lourdes et les contrôles demandent beaucoup d'investissement.

D'autre part, « *Qualiopi* » peut inciter certaines équipes à falsifier des résultats pour donner l'illusion de répondre aux critères et garantir ainsi l'avenir du centre et des emplois.

« *Qualiopi* » c'est aussi l'obligation pour les formatrices et formateurs de développer des « *compétences* » bien éloignées de leur cœur de métier (stratégie, réponse aux appels d'offres...), ce qui engendre des tensions et de l'épuisement au sein des équipes.

Enfin, « *Qualiopi* », c'est le chantage institutionnalisé, l'épée de Damoclès : *si tu n'es pas certifié, tu n'auras pas ta part de gâteau, tu n'auras pas de salaire ...*

En résumé, avec « *Qualiopi* » et autres « *Qualiformagri* », on change de dimension, avec de nouvelles conditions de travail et de nouvelles règles.

Ces « *démarches* » se font sur le dos des équipes pédagogiques et administratives, qui triment pour répondre aux exigences « *qualité* ».

En outre, elles fragilisent nos centres, déjà affectés par la concurrence du privé et une conjoncture pas toujours favorable aux plans politique, économique, démographique.

Finalement, la « *qualité* » enrichit les organismes certificateurs privés, lesquels disposent en plus d'un droit de regard dans nos pratiques.

Par ailleurs, cette « *démarche* » permet aux équipes de direction et à certaines branches professionnelles d'exercer des pressions intolérables sur les équipes en brandissant l'arme du chantage à l'emploi.

Enfin, cette politique constitue une menace pour nos lycées, lesquels voient dès cette année les projets d'établissement remplacés par ces mêmes « *démarches qualité* » sous forme d'auto-évaluation suivie d'une inspection.

Nous, à SUD Rural Territoires, nous nous inscrivons dans une autre dynamique, une autre vision de la formation.

Certes, la qualité de la formation et son contrôle sont importants, mais ils ne peuvent et ne doivent en aucun cas être confiés à des organismes privés, qui font des bénéfices sur les missions qu'ils assurent et grèvent l'avenir du service public d'éducation et de formation.

La qualité dans les CFA/CFPPA, comme dans les lycées, cela commence d'abord par des moyens humains et matériels dignes des enjeux à relever vis à vis de nos publics.

Quant à la mission de contrôle, celle-ci doit relever d'un service public indépendant et disposant des moyens pour fonctionner correctement et en toute transparence.

Aux fondations de cette réforme FPCA de 2018 qui nous fragilise, viennent s'ajouter d'autres briques portées par nos technocrates au service du capital, celle de la réforme des lycées professionnels et celle du pacte enseignant.

D'abord la réforme du lycée pro, qui vient mettre en concurrence, parfois dans le même EPL, les LPA et les CFA à offres de formations équivalentes, au risque de voir poindre la fermeture de filières de formation par choix économiques.

S'ajoute à ce projet l'entrisme des entreprises du territoire, qui y voient là le cadeau proposé au patronat, sous la forme de 50% de stage en plus pour les élèves des LPA et des stagiaires sous payés à moins de 3€/h.

Il semblerait logique pour les entreprises que dans ces conditions là, un·e stagiaire LPA soit plus facile à encadrer qu'un·e apprenti·e... !

En résumé, des LPA au service des entreprises et non des apprenant·e·s, voués à être complices d'un dispositif de ségrégation sociale et territoriale, contributeurs à la précarité sociale.

SUD Rural territoires appelle les personnels à se mobiliser contre ce projet nébuleux et destructeur.

Ensuite, survient le Pacte enseignant et un futur qui ne sent pas bon, qui nous rappelle que la démarche qualité nous a déjà menée aux cabinets !

Avec pour briques des toilettes sèches :

- des missions à la carte pour 4% d'augmentation salariale
- du volontariat aujourd'hui, de l'obligation de service demain
- des primes et pas de vraie revalorisation salariale
- la perte de libertés pédagogiques
- le diktat de l'entreprise dans les lycées

Nous nous opposons au déploiement de ces deux réformes et affirmons que les missions des structures de formations professionnelles vont de pair avec le renforcement structurel d'un maillage territorial de l'offre de formation publique, accessible à tou·te· les apprenant·e·s, quel que soit leur lieu de résidence, en phase avec les besoins de formations dans les métiers liés à la bifurcation écologique et non pas dans un souci unique d'adéquation avec les bassins d'emploi et les besoins des entreprises du tissu local.

Mais malheureusement, il est aussi fort à parier que ces nouvelles réformes, consolidées par la place écrasante laissée à la profession dominante et à l'agro-industrie, ne donneront pas aux jeunes et moins jeunes de notre pays l'envie d'être paysan·ne·s, l'envie de venir vivre et repeupler les campagnes et donc l'envie de venir se former dans nos établissements publics.

Par ailleurs, et parce que nous mesurons trop bien ce qui se joue en dehors du champ de ladite consultation, nous devons être bien déterminé·e·s à ne rien lâcher afin qu'une politique de l'offre de formation s'impose enfin, se traduisant in fine par un schéma pluriannuel de création d'emplois, que l'installation devienne une mission à part entière de l'EA, avec un rôle central pour nos EPLEFPA en général et nos CFPPA en particulier, ou encore qu'un espace test par site soit déployé dans nos EPLEFPA avec un statut d'atelier pédagogique à part entière et les dotations qui s'y rattachent.

### **Pour la sécurité de l'emploi et contre la précarité :**

Pour revenir sur un champ plus corporatif, cette dernière période a vu s'accélérer les travaux de la Commission Nationale en charge des conditions d'emplois des agent·e·s des CFA-CFPPA, en vue de les améliorer.

Sans présumer du cycle de négociations et des arbitrages ministériels qui vont intervenir, nos mandats pour imposer un texte réglementaire allant au-delà des orientations du protocole national de 1998 sont désormais partagés par l'ensemble des organisations syndicales à l'exception de la CFDT.

Après, nous ne sommes pas dupes, c'est bien la mobilisation des agent·e·s sous l'impulsion de l'intersyndicale et la convergence des luttes qui a permis la reprise de ces travaux et ce n'est que par le maintien d'un rapport de force de haut niveau que nous arracherons de réelles avancées.

Pour l'heure, nous endiguons méthodiquement les vellétés de certaines directions d'établissement d'aller dans le sens d'une hausse du temps de travail, de s'affranchir des droits des agent·e·s ou encore de gérer en toute autonomie locale les « *carrières* »...

Bref, ce combat âpre et prioritaire continue !

Nous devons aussi continuer à porter dans le cadre des négociations en commission nationale en charge des conditions d'emploi des contractuel de CFA/CFPPA, le mandat d'un texte réglementaire visant à définir les conditions d'emploi des ACB.

L'heure n'est certainement pas au renoncement mais bien à réaffirmer les droits des agent·e·s, des titulaires aux plus précaires d'entre nous.

On citera ici particulièrement les droits des personnels ACB catégories A/B/C rémunérés sur budget dans les EPL qui ne sauraient rester plus longtemps dans une « *zone grise* » : ni fonctionnaires avec statuts, ni de droit privé avec conventions collectives.

Le « *droit mou* » et les pratiques localo-locales du « *un à un* », cela suffit !

En premier lieu, il est acté le constat qu'il y a des situations individuelles ou collectives non acceptables dans les CFA/CFPPA, auxquelles il faut remédier.

Il est bon de rappeler que, en droit, c'est l'EPLEFPA via son Conseil d'administration, qui est compétent pour créer et définir les emplois rémunérés sur le budget de l'établissement et pour fixer les conditions d'emploi, de travail et de rémunération de ces emplois (article R. 811-23 du code rural).

Ce n'est pas l'État ! Il est donc nécessaire d'avoir des protocoles locaux.

Pourtant, il y a aujourd'hui des endroits où les protocoles locaux ne sont pas en place, ce qui n'est pas acceptable.

Nous observons avec inquiétude des délibérations récentes de certains centres, en particulier en Bretagne et en Occitanie, aboutissant à terme au départ, voire au licenciement de plusieurs formateur·trices, nous mesurons les pressions encore exercées à l'égard des agent·e·s dans toute la France concernant les modifications des protocoles et/ou le non respect d'un certain nombre de droits.

Rappelons utilement à nos directeur·rice·s que « *cette incapacité à faire respecter le droit met l'ensemble de l'institution en insécurité juridique* », car le dispositif QualiForm Agri contribuera désormais à un suivi avec des exigences en lien avec le respect du droit.

Ces nouveaux points de contrôle, en cas de non respect, constitueraient une non conformité majeure à la certification Qualité, mais aussi auprès d'un tribunal administratif.

Répetons avec force et endurance que les personnels contractuel·le·s sur budget des CFA et CFPPA des EPLEFPA appartiennent à la fonction publique d'État en tant qu'agent·e·s contractuel·le·s de l'État au sens du décret 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux « *dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État* ».

Les dispositions de l'article D811-93-1 du code rural confirment que les agent·e·s sur budget relèvent de la fonction publique d'État.

Dans ce cadre législatif et réglementaire actuel et sans préjuger des conclusions des travaux, pour éviter toute ambiguïté, il convient, pour la suite des discussions, de réserver le terme « *protocole* » au niveau local.

C'est la raison pour laquelle les commissions nationales et régionales s'appellent « *commissions de suivi des conditions d'emploi des personnels contractuels sur budget des CFA et CFPPA des EPLEFPA* » et non pas « *commissions du protocole* ».

Pour la partie 1 du protocole, que chacun des Centres mette à l'ordre du jour des CA D'EPL une commission locale RH : un point de mise à jour de chacune des notes de service relatives aux personnels contractuels sur budget des CFA et CFPPA des EPLEFPA a d'ailleurs été opéré ces dernières années par le MASA.

Pour la partie 2 du protocole, qui est en cours de réécriture, SUD Rural Territoires revendique dans ses travaux en commissions :

- d'inciter les Centres à se professionnaliser sur la gestion des carrières et sur les rémunérations, notamment si les ressources financières de l'EPL le permettent.
- un protocole pluriannuel coconstruit avec les représentant·e·s du personnel doit devenir la règle. Il est inadmissible d'observer encore des rémunérations en stagnation. L'évolution des carrières (formation, temps de travail, rémunération, fiche de poste) est indispensable pour tous les agent·e·s rémunéré·e·s sur le budget. Il faut endiguer le turn-over actuel dû à la précarité des postes, la précarité des emplois et la précarité des carrières.
- la mise en place des fiches de poste et des fiches de service claires, évolutives et validées par les agent·e·s dans lesquelles toutes les missions, les tâches et les obligations sont reconnues et rémunérées. Ces fiches doivent d'ailleurs être le support de l'entretien professionnel annuel et doivent prendre en compte la singularité des rythmes de travail et des formations (courtes ou longues) de la FA (Formation par apprentissage) et de la FPC (Formation Professionnelle Continue).

- la reconnaissance et la valorisation des différents métiers et catégories des ACB :
- formatrice/formateur - chargé·e de vie de centre – chargée d'ingénierie – chargé·e de communication – technicien·ne – secrétaire – chargé·e de développement, etc.,
- l'instauration d'une instance locale type commission RH dans laquelle les conditions et l'organisation du travail (temps de travail, formation, fiches de poste, fiches de service, rémunération...) sont discutées et négociées. Cette instance doit valider une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GEPEC) de manière à augmenter et fidéliser les compétences des agent·e·s.
- la définition d'un cadre réglementaire national qui évite les abus, qui rappelle les droits et obligations des ACB, cadre générant du développement et un management moins anxiogène, protecteur, tout en tenant compte des réalités territoriales et locales.
- le raisonnement de l'organisation du travail (prise en charge des déplacements multi sites, télétravail, ...).
- la définition d'un dispositif réglementaire d'accompagnement de la santé au travail (conventions subrogatoires avec CPAM, accès à la médecine de prévention, protection des agent·e·s et aménagement des postes – handicap).
- l'équité de rémunération, plutôt qu'un régime indemnitaire (valorisé ni pour le calcul des pensions de retraite, ni pour le calcul des droits à Pôle emploi).
- les bases réglementaires d'un statut dérogatoire du métier d'enseignant·e pour les ACB des CFA et CFPPA.
- un renforcement des droits et moyens syndicaux au sein du MASA dans le cadre de la révision de la circulaire de 2015, en les précisant ou en les complétant en tant que de besoin, du droit à une information transparente et complète dû aux agent·e·s et à leurs représentant·e·s à tous les niveaux (de l'établissement à la région et jusqu'au niveau central), en passant par la compensation effective des décharges syndicales pour les agent·e·s de CFAA-CFPPA.

**En résumé, nous, à SUD Rural Territoires, revendiquons un véritable plan de titularisation pour tous les agent·e·s contractuel·le·s des EPL/CFA/CFPPA.**

### **À missions égales, salaires égaux !**

On nous impose les mêmes obligations de service, que les mêmes droits nous soient accordés !

Nous exigeons que chaque directeur·rice d'EPL et/ou de CFA/CFPPA connaisse et applique les droits fondamentaux (sociaux, médecine du travail, formation, représentation...) des ACB (Agent·e·s Contractuel·le·s sur Budget) quelles que soient leurs catégories, car il existe encore trop d'abus, de déni et de mépris.

Cela ne se fera pas sans une consolidation du rôle des instances afin que le dialogue social soit maintenu, que les anomalies illégales soient dénoncées et réparées, les revendications formulées et imposées.

Nous refusons les contrats à temps partiel imposés pour les catégories B et C. La quotité de temps de travail doit être choisie par l'agent·e.

Le temps partiel choisi doit être compensé et ne pas devenir une surcharge de travail pour les collègues.

Sans oublier le fait que, bien souvent, leurs salaires sont en dessous du SMIC (grilles salariales obsolètes en cause) compensés parfois par une indemnité.

Nous voulons un protocole ou un décret national définissant le temps de travail et les conditions précises de rémunération des agent·e·s avec une grille indiciaire mise à jour.

Cette absence de cadrage national génère de mauvaises conditions d'emploi, le non-respect des droits, des salaires au rabais.

Les avancées de la commission nationale mise en place depuis octobre 2022 sont loin d'être suffisantes !

Pour les formateur·rice·s, nous revendiquons le partage du temps de travail avec 648 heures d'équivalent face-à-face, sans perte de salaire et compensé par du recrutement équivalent au temps partagé.

De nombreux·ses formateur·rice·s ACB ont un temps de service annuel équivalent à 1607h, ce n'est pas tenable !

De plus, les risques psycho-sociaux sont accrus, la flexibilité des horaires de travail s'amplifie, les injonctions contradictoires se multiplient, les réformes s'accumulent sans être évaluées... ;

L'allongement des carrières lié aux réformes des retraites augmente encore ces difficultés.

De plus en plus d'agents cherchent à se reconvertir, mais les démarches sont complexes et l'administration les accompagne peu ou pas.

SRT revendique que les DRAAF créent un service pour la reconversion des agents, afin de trouver une solution à chaque cas.

## **RÉSOLUTION SERVICES DÉCONCENTRÉS**

### **1. Échelon régional : DRAAF et DREAL**

La charte de la déconcentration de 2015 a renforcé les pouvoirs du préfet de région, lui permettant de moduler l'organisation administrative dans son périmètre, de transférer les compétences entre services en fonction des spécificités du territoire : finie l'unicité d'organisation des services de l'État et finie aussi l'égalité entre les citoyens des différents territoires !

La loi NOTRE (nouvelle organisation territoriale de la République) a procédé à un nouveau découpage et fusions des régions : les nouvelles directions régionales sont réparties entre deux ou trois anciennes préfetures de régions et fonctionnent sur deux ou trois sites, sur un territoire très vaste. Les déplacements sont devenus plus longs, plus coûteux et génèrent une fatigue accrue aux agent-es. Les visio-conférences censées remédier à ces conséquences sont loin d'avoir atteint cet objectif, faute de matériel adapté. Les cadres supérieurs ont été gentiment recasés. Par exemple, dans des directions tri-sites, on trouve un-e directeur-ice et trois directeur-ice-s adjoint-es (un-e par site). Cette organisation provoque aussi un manque de lisibilité pour les partenaires (autres administrations et collectivités) et les usagers et usagères. Des agent-es ont été victimes de mobilités non désirées, sans parler des inévitables mobilités fonctionnelles, avec à la clé frustrations et gaspillage des compétences.

Cette réforme n'a permis aucune économie financière, et n'a pas plus amélioré la vie des agent-es ou le service rendu. Au contraire, il en résulte une perte de connaissance du territoire, indispensable pour mener à bien nos missions de service public.

### **2. Échelon départemental : DDI**

Les directions départementales sont les cibles principales de la réforme territoriale de l'État. Celle-ci ne répond en aucun cas à un objectif d'amélioration du service public, mais à une mainmise du ministère de l'Intérieur par le renforcement du pouvoir des préfetures.

Nos ministères de tutelle sont marginalisés tant pour l'organisation des politiques publiques que pour la gestion des personnels et des moyens. Toutes les fonctions supports (action sociale, informatique, gestion, maintenance...) sont éloignées des agent-es, générant des délais d'intervention et de règlement des problèmes de plus en plus longs. Ce renforcement de la déconcentration ne masque pas les dégâts entraînés par les baisses massives d'effectifs au sein des services déconcentrés. Les maisons « *France Service* » ne sont qu'un accueil minimaliste pour la population en termes de service public.

Nous avons besoin d'agent-es dans les services, pas de chef-fe-s dont la principale fonction est souvent de faire du reporting, participer à des réunions et visios à l'utilité douteuse, et répondre à tous les caprices des préfetures.

#### **a) Missions du ministère chargé de l'agriculture :**

**Économie agricole** : chaque réforme de la PAC entraîne une complexification des règles d'instruction des demandes d'aides. Celle de 2023 ne déroge pas à la règle et accentue même le problème. De nouveaux dispositifs plus complexes alourdissent la charge de travail, et le dysfonctionnement trop fréquent des outils dédiés fait perdre aux agent-es un temps précieux. Dans ces conditions, le désarroi des agent-es en SEA est grand, d'autant plus qu'ils ne peuvent apporter de réponse satisfaisante aux questions des usagers et usagères.

Les agriculteur·ice·s souffrent de plus en plus des méfaits d'un marché dérégulé et les manifestations parfois violentes de leur mécontentement touchent d'abord les agent·e·s, victimes d'agressions.

Les SEA deviennent de plus en plus de simples prestataires de service (dépôt des demandes, instruction, paiement), avec un tout petit poil de missions dites « régaliennes » (coordination des contrôles sur place), et quasiment plus d'utilisation des connaissances techniques. Les vacations, auparavant saisonnières, se pérennisent, mais sont toujours payées au SMIC. Les services doivent chaque année reformer des nouveaux venus pourtant surqualifiés.

Alors que le changement climatique va accentuer la fréquence et l'intensité des calamités agricoles, l'État en a transféré le financement à des assureurs privés, tout en en gardant l'instruction. L'augmentation de la charge de travail à prévoir n'est pas anticipée.

À cela, il faut ajouter le transfert du FEADER aux régions, qui s'est passé aussi mal que le craignaient les syndicats. Le transfert des missions s'est fait comme prévu le 1er janvier 2023. Pour autant, les agent·es n'ont pas toujours été intégré·e·s physiquement aux maisons de la Région du fait du manque de place pour les accueillir. Certain·e·s sont même resté·e·s sans équipement pendant plusieurs semaines. De plus, les déménagements, quand ils ont eu lieu, étaient concomitants à la fin de programmation, entraînant stress et surcharge de travail pour les agent·e·s concerné·e·s.

Par ailleurs, certain·es titulaires ne voulant pas être mutés dans les régions ont bénéficié de mobilités et les postes ont été pourvus avec des contractuel·les pas toujours très bien formé·es, qui se retrouveront seul·es avec des dossiers qu'ils auront de la peine à traiter. Encore une réforme qui va à l'encontre du bon sens, en pénalisant à la fois les agent·es qui suivront les missions et les agriculteur·rice·s, bénéficiaires des aides.

Enfin, l'administration tarde à produire les textes encadrant le transfert définitif des agent·es, ajoutant une dose supplémentaire d'incertitude quant au sort qui leur est réservé.

Les services agricoles des DDT(M) se retrouvent un peu plus fragilisés et peinent à recruter. L'État perd en compétence et en crédibilité, préparant ainsi la délégation de la politique aux syndicats d'exploitants.

**Forêts** : elles sont désormais de plus en plus considérées dans leur dimension uniquement économique et de moins en moins comme des espaces naturels abritant une formidable biodiversité.

La chute du nombre d'agent·es affecté·es à ces missions pose question dans un contexte d'intensification du risque d'incendie de forêts. Le temps dédié aux contrôles sur le terrain en pâti. L'extension de ce risque à des départements jusqu'ici épargnés justifie pourtant la présence d'agent·es forestiers dans toutes les DDT(M).

**Services vétérinaires** : le rythme des diminutions d'effectifs s'est ralenti mais les dommages occasionnés par ces diminutions depuis plus de dix ans persistent. Le ministère est obligé de maintenir les missions régaliennes, mais l'externalisation des visites de l'inspection sanitaire pour faire face à l'augmentation du nombre de contrôles est bien en marche. Une telle externalisation induit un risque sanitaire et met la population en danger. Les agent·es du MASA vont devoir former a minima les personnels du privé qui les remplaceront.

À cela, il faut ajouter les missions auparavant dévolues à la DGCCRF qui ont été confiées à la DGAL. Une augmentation des missions des services vétérinaires avec quelques agent·es supplémentaires pas toujours formé·es au suivi des denrées alimentaires d'origine autre qu'animale. Malheureusement, déshabiller Pierre ne permet pas toujours d'habiller Paul correctement. La police sanitaire unique promet de belles réussites...

Encore une fois, le changement climatique et les pressions anthropiques sur l'environnement induisent une multiplication des épizooties. Le volet protection animale manque de personnel pour assurer ses missions (beaucoup de dépassements d'heure, déplacements, recours à des vacataires qui ne sont pas formés pour assurer des missions régaliennes...) La protection des agent·es, et plus généralement de la population devrait être une priorité du ministère, au-delà des plans de communication.

b) Missions du ministère chargé de l'écologie :

**Urbanisme** : la délégation de l'application du droit des sols (ADS) aux collectivités n'en finit pas de s'achever, puisque la dernière échéance de caducité des plans d'occupations des sols est arrivée en 2021 (après un nouveau report), et que les plans locaux d'urbanisme (intercommunaux) censés les remplacer sont encore loin d'être tous approuvés. En parallèle, le développement des énergies renouvelables, et en particulier du photovoltaïque au sol, implique de nouvelles longues instructions par les services de l'État. Les postes supprimés (transférés aux collectivités) n'ont pas été remis... D'où une activité intense pour les agent-es concerné-es (principalement des agent-es de catégorie C...), et ce depuis plusieurs années. Par ailleurs, les collectivités peinent à recruter des personnes compétentes en la matière, dont beaucoup sont parties à la retraite. Les autres, rechignent parfois à aller en collectivité où les pressions politiques sont nombreuses. Là aussi, l'externalisation se prépare.

Dans les territoires littoraux, les implications de la loi ELAN n'ont pas été anticipées et vont là aussi impliquer de nouvelles charges de travail pour l'instruction des autorisations d'urbanisme.

De la même manière, l'État se désengage de la police de l'urbanisme, elle aussi déléguée aux collectivités, qui se retrouvent juges et parties.

En ce qui concerne la planification de l'urbanisme, l'impréparation de l'État pour l'application du dispositif zéro artificialisation nette, entraîne un flou artistique pour les agent-es sur le terrain.

Le transfert de la fiscalité de l'urbanisme suit son cours, le temps que les derniers dossiers soient soldés. Les primes de restructuration ne vont sans doute pas compenser, pour les agent-es transférés dans les sièges de DDT(M) depuis ce qu'il restait des subdivisions, les frais de déplacement induits. Précisons que cela touche des agents, souvent de catégorie C, qui ont déjà subi le transfert de l'ADS.

La police de la publicité sera elle aussi transférée aux collectivités le 1er janvier 2024. Il s'agissait déjà une mission résiduelle au niveau de l'État, mais qui avait quand même du sens. La réforme ayant été annoncée il y a un an et demi, les agent-es compétent-es ont quitté le navire. Au ministère, il n'y a plus personne pour gérer ce volet. Ce nouveau désengagement se fait au détriment de l'intérêt général, l'État délègue aux associations la responsabilité du contrôle.

**Logement** : dans les zones tendues, l'État, ne pouvant faire face à ses obligations, délègue à des associations la mission du droit au logement opposable (DALO). Ce qui n'empêche pas que des personnes reconnues comme prioritaires DALO ne parviennent pas à obtenir un logement décent. Ce sont encore une fois les agent-es qui se retrouvent face à des usagers et usagères sans solution, et aux drames humains. Pendant ce temps, de nombreuses communes refusent de remplir leurs obligations de logements locatifs sociaux. La première ministre peut bien claironner qu'il faut plus de mixité sociale...

En matière de **politique environnementale**, le ministère enchaîne les appels à projet et multiplie les dispositifs. Les agent-es doivent travailler dans l'urgence, sans réellement voir le sens de leurs missions et sans moyen humain supplémentaire. On saupoudre plutôt que planifier.

L'arrêté de restructuration concernant la gestion des digues domaniales de protection contre les inondations sera pris fin 2023, pour un transfert de la compétence aux collectivités le 1er janvier 2024. Les événements graves vont s'intensifier avec le changement climatique et on ne se prépare pas du tout à cette éventualité.

Les DDI ont été créées il y a dix ans, et n'ont cessé de se voir restructurer depuis. En revanche, on empile toujours les directeur·rice·s et leurs adjoint·e·s...

### 3. Agences :

Du fait de la diminution des effectifs dédiés, les contrôles se réalisent de plus en plus à distance, voire sont remplacés par un autocontrôle.

Comme l'ensemble de nos ministères, elles peinent à recruter, ce qui rallonge les délais de paiement pour les usagers et usagères.

La sous-traitance concerne également le développement informatique et provoque les dysfonctionnements évoqués plus haut.

### 4. Conditions de travail

Le personnel subit de plus en plus un mal-être généré par l'incertitude de l'avenir proche ou lointain.

Nous sommes passés de la notion de « *conditions de travail* » à « *risques psycho-sociaux* » puis à « *qualité de vie au travail* », avec la mise en place d'actions, souvent présentées comme obligatoires, soi-disant conviviales et le recours à des cabinets privés aux prestations onéreuses. Il y a toujours plus de pression qui pèse sur les agent-es et une dégradation continue des conditions de travail. Un temps toujours plus grand est passé à remplir des tableaux de bord ou des indicateurs, et moins sur le cœur de nos missions de service public.

Les promotions sont en baisse depuis des années, aussi bien en ce qui concerne les inscriptions au tableau d'avancement que les places offertes aux examens professionnels. Cette situation est injuste pour les agent-es dont les qualifications et compétences ne sont pas reconnues et dont la rémunération n'est pas à la hauteur des responsabilités réellement exercées.

Les mouvements internes se font trop souvent sur des considérations uniquement comptables, sans tenir compte des besoins techniques des services et des compétences attendues. Les formations nécessaires à l'adaptation au poste arrivent tardivement, et les tuitages sont généralement effectués à la va-vite. L'INFOMA et les CVRH proposent de plus en plus de formations à distance, pas réellement adaptées aux besoins.

La précarité existe aussi dans les services déconcentrés à travers le recours aux contrats de courte durée sans réelle perspective d'emploi pérenne.

Il en résulte une grande difficulté à recruter.

La numérisation à marche forcée des services publics les déshumanise auprès des usagers et usagères, sans apporter d'amélioration et a des conséquences délétères sur la santé des agent-e-s. Le service public s'éloigne de son public.

### 5. Les secrétariats généraux communs départementaux : l'emprise du ministère de l'intérieur

Le problème désormais constant, et l'inspection générale de l'administration l'a bien constaté : les SGCD (secrétariats généraux communs départementaux) placés en Préfecture, et qui gèrent dans des conditions souvent déplorables l'aspect ressources humaines/logistique/informatique des agent-e-s des DDI, sont un échec. Les DDI ont parfois, mais ce n'est pas systématique, un-e référent-e de proximité pour faire la liaison avec le SGCD. Quand ce-tte référent-e existe, il ou elle est souvent le pilier qui permet de maintenir l'édifice, qui s'écroulera lors de son retour, souvent proche, dans son administration d'origine. De nombreux problèmes rencontrés par les agent-e-s à propos de la gestion de leur carrière (avancement, logiciel CASPER...) n'ont pas de réponse satisfaisante, ou pas de réponse du tout. Cela génère de la frustration chez les agent-e-s qui parfois se trompent de « cibles ».

En effet les personnels des SGCD, dépendant du ministère de l'Intérieur, sont en mal être constant, cherchent à quitter au plus vite leurs postes (turn over important). Ce sont donc bien des réformes menées à la hussarde qui sont responsables de ces situations, et par conséquent celles et ceux qui le mettent en œuvre. Le service rendu ne s'est pas amélioré, mais les conditions de travail se sont bien dégradées. Là encore, les syndicats l'avaient prévu.

Les moyens de liaison entre DDI et SGCD varient selon les départements : soit il est possible de s'adresser à son ou sa référent-e du SGCD, soit il y a le principe du ticket, qui ôte tout l'aspect humain des relations. Les SGCD, en plus de ne pas répondre aux attentes légitimes des agent-es en DDI, deviennent au fil du temps de plus en plus donneurs d'ordre à ces mêmes agent-es, avec pour objectif des économies à réaliser sur leurs dos.

Les solutions proposées (reporting, notation) ne vont pas améliorer les choses.

## 6. La nouvelle politique immobilière :

38 projets de rénovation/création de cités administratives sont en cours en France, certains sont déjà achevés, d'autres pas encore commencés.

L'alibi de la rénovation énergétique s'accompagne de « *densification* » et de regroupement de services. En cas de recrutements exceptionnels de contractuels (par exemple pour absorber le surcroît d'activité dû aux aides de crises), il n'y a plus de place disponible et les services doivent réquisitionner une salle de réunion pour les installer !

Avec la nouvelle réglementation, finie la notion de surface utile nette (SUN) qui correspondait aux surfaces de bureau, de réunion et des annexes de travail comme base de calcul de la surface immobilière.

La SUN est abandonnée au profit de la SBA (surface de bureaux aménageables). Elle englobe des surfaces exclues de la SUN qui peuvent accueillir des positions de travail. La notion de bureau devient celle de locaux accueillant des activités administratives et n'a plus le sens de poste de travail. La position de travail vient désormais se substituer à celle de poste de travail. C'est un emplacement où un-e agent-e dispose d'une connectivité, d'un éclairage et d'une assise lui offrant des conditions de confort, d'ergonomie et de sécurité permettant de travailler au moins une demi-journée en continu. L'administration nous invite à repenser notre travail en termes de tâches, et à chercher des espaces disponibles pour les réaliser en fonction du matériel qu'elles nécessitent. Ainsi, ce ne sont plus les priorités du moment qui vont déterminer les tâches effectuées, mais les espaces disponibles dans les cités administratives.

Aucun poste de travail n'est prévu pour les nouveaux et nouvelles agent-es, ni par ailleurs pour les apprenti-es et stagiaires que nous sommes forcés d'accueillir.

Tout cela fait rêver, n'est ce pas ?

## 7. Les revendications de Sud Rural Territoires

Nous continuons de revendiquer une fonction publique de proximité offrant un service public de qualité aux usagers et usagères, quelles que soient leurs origines sociales ou géographiques. Nous exigeons les moyens nécessaires pour être opérationnel-les au plus près des citoyennes au quotidien, afin d'être en capacité de gérer les affaires courantes aussi bien que les situations de crise.

Une telle qualité de service ne peut être assurée que par la préservation de nos compétences et par des recrutements à hauteur des besoins. Le personnel doit bénéficier d'une bonne formation initiale et continue pour assurer la mise en œuvre des politiques publiques.

Le tout-numérique se révèle un leurre pour les usagers et usagères, qui veulent de réels services publics. L'État doit déployer tous les moyens, informatiques et physiques, pour garantir à toutes et tous le droit à cet accès.

Nous nous opposons à toutes les mesures de « modernisation » de la fonction publique inspirées par l'idéologie ultralibérale. Nous dénonçons la novlangue utilisée à outrance par les managers pour faire accepter aux agent-es et aux usagères et usagers des réformes dont ils et elles sont toujours, au final, les victimes.

Nous revendiquons la stabilisation de nos missions et l'amélioration de nos cadres de travail. Un réel progrès serait de pouvoir accueillir les usagères et usagers de manière optimale et de redevenir une administration humaine.

Nous demandons une planification écologique à la hauteur des enjeux, et non une approche ponctuelle, incarnée par la multiplication des appels à projet.

**Continuons à nous battre au quotidien pour une meilleure reconnaissance du travail des agent-es par une harmonisation par le haut entre ministères : cela exige des perspectives de promotion et de rémunérations, sans tomber dans le piège de l'individualisation, source de dérives clientélistes.**

## IV. Intersyndicale Élan et communication

En 2018, suite à de nombreux échanges et rebondissement nous avons fait liste commune avec la CGT Agri. Cette alliance tardive ne nous avait pas permis de faire réellement campagne ensemble, cependant le résultat a été une belle réussite puisque nous avons obtenu 12 % des suffrages au CAM, ce qui nous avait permis d'obtenir 2 sièges et des droits syndicaux bien plus importants. A noter que pour le CTREA des Pays de la Loire une liste unitaire SUD Rural Territoires, SNETAP FSU et CGT Agri avait obtenu 100 % des suffrages dans cette région. L'alliance SUD-CGT a obtenu plus de suffrages que l'addition de nos deux scores en 2014.

Pour les élections de décembre 2022, le bureau de SUD Rural Territoires envisageait une reconduction de notre accord électoral avec la CGT Agri. En effet, au-delà de quelques problèmes durant le mandat, une très large majorité du BN a acté qu'il était dans notre intérêt d'être représentatif au niveau national et que nous avons assez peu de différences avec les positions de la CGT Agri. Nos différences étant essentiellement des pratiques de fonctionnement de nos OS.

De 2018 à 2022 le travail intersyndical de terrain entre le SNETAP FSU, la CGT Agri et SUD Rural Territoires a été très important : bataille contre la suppression des seuils en Bac STAV, communiqué commun contre la réforme des retraites de 2019... La liste unitaire en CTREA des pays de la Loire a permis de tenir tête au SRFD de manière très efficace et que l'unité n'était pas synonyme de soumission. Ainsi, lors d'un blocage de centre d'examen à Brette les Pins, SUD Rural Territoires a obtenu que les suites de l'action soient débattues en assemblée générale et non décidée d'en haut par l'intersyndicale.

Début 2022, le SNETAP FSU prend l'initiative de proposer des listes unitaires SNETAP FSU, SNUITAM FSU, CGT Agri et SUD Rural Territoires sur l'ensemble du MASA, de l'échelon local jusqu'au CSA-M ! Au niveau de SRT, nous en avons discuté en bureau national. Après des discussions franches et sincères, le bureau a pris position pour cette alliance. En mars 2022, lors d'une réunion nationale EAP nous avons aussi pris position pour cette alliance à l'unanimité des présent-es. Dans un souci de transparence et de démocratie nous avons lancé une consultation auprès de tous les adhérents du syndicat et le choix de la liste intersyndicale a été validé à plus de 90 %.

Dès juin 2022 nous avons lancé la campagne unitaire et nous avons multiplié les réunions pour faire une réelle campagne avec un projet collectif et partagé. SUD Rural Territoires a notamment pris toute sa place en proposant le soutien de nos camarades de canal marche, association militante de création vidéo qui travail étroitement avec Solidaires, pour nous accompagner dans notre communication. Nous avons aussi fait appel à Pelicam, autre organisme de communication avec une tradition militante pour nous accompagner. Nous avons notamment acté notre nom « Élan Commun » et notre logo.

La campagne nationale a été réalisée de manière assez fluide et plutôt positive. Nous avons notamment réalisé notre vidéo de campagne au LEGTA d'Angers Le Fresne et sur différents site (MIN, exploitation agricole...) Nous avons particulièrement mis en avant les collègues les plus précaires du MASA. Nous avons réalisé cette campagne dans un contexte assez difficile notamment post Covid qui a éprouvé nos différentes capacités de résistance en isolant encore un peu plus les collègues (télétravail...). 2022 est également l'année du passage au vote électronique pour notre ministère. Bien que nous ayons lutté contre ce système de vote, il a été imposé par le MASA dans la plus grande désorganisation. Les problèmes techniques ont largement contribué à décourager un grand nombre de collègues. Comme nous l'avions prévu la participation a fortement chuté (au moins 10%).

Par ailleurs comme pour les élections citoyennes, nous remarquons que la classe sociale influence très fortement la participation au vote. Ainsi, les catégories A votent nettement plus que les autres et les titulaires votent bien plus que les précaires... Dans certaines catégories de personnel, les AESH notamment, la participation descend à 10 %.

Dans ce contexte peu favorable, l'Élan commun fait un résultat très correct, première liste du MASA avec 37 % des suffrages nous maintenons nos élus au CSA M ( 6 sur 15) et au CSA EA (7 sur 11). L'unité a été très favorable a SRT, nous maintenons notre siège au CSA M, nous prenons un siège au CSA EA. En région nous passons de 3 élu-es (Haut de France, Bretagne et Pays de la Loire) à 6 élus ( Bretagne, Haut de France, Pays de la Loire, Centre val de Loire, Occitanie et AURA) plus 2 régions où nous avons des suppléants ( Grand Est et Nouvelle Aquitaine). L'Élan commun nous a aussi permis de faire élire dans de nouvelles DDT (M) notamment les départements du 37 et du 17.

Il faut cependant signaler que malgré un bilan globalement positif, des problèmes sont apparus au niveau national et dans au moins deux régions (AURA et Nouvelle Aquitaine).

Pour ce qui est du national, la grande difficulté tient au rythme que nous impose le SNETAP. En effet, dans notre alliance à 4 le SNETAP dispose de 3000 adhérent-es quand les autres OS sont à moins de 500... Il y a inévitablement un déséquilibre en termes de rythme dans les initiatives et prises de décision : boycott d'une instance, blocage, participation... Nos élues ont été soumises à rythme que notre fonctionnement actuel ne peut pas suivre. Nous avons là une réelle difficulté qui reste à travailler.

En région, les retours sont plutôt positifs sur le travail en commun dans les instances et dans la lutte. Cependant, dans deux régions le travail commun est compliqué. Le SNETAP national a largement évolué au cours des dernières années et a eu tendance à se rapprocher de nos positions. Cependant, dans certaines régions les héritages du passé sont encore présent. Certaines sections SNETAP n'apprécient pas la présence de nouvelles forces syndicales et ne jouent pas le jeu du fonctionnement unitaire...

Le bureau national de SRT a toujours été en soutien de nos sections régionales et nous avons pris contact avec le national du SNETAP pour faire face aux différentes situations. A noter que le BN du SNETAP est réellement à l'écoute et ne cherche pas étouffer les problèmes. En Nouvelle Aquitaine, le BN du SNETAP a bien identifié que les problèmes de fonctionnement de l'Élan Commun n'était pas du fait de SRT...

L'Élan Commun nous permet d'avoir un fonctionnement plus efficace que si nous étions isolés en termes d'information, de moyen et rapport de force vis-à-vis de l'administration. Dans un contexte très hostile au militantisme en général et au syndicalisme de lutte en particulier, cette alliance nous donne un espace de résistance non négligeable. Cependant, l'unité dans la diversité est nécessaire à notre syndicalisme de lutte et de transformation sociale. Ainsi, dans le respect de nos partenaires nous n'hésiterons pas à apporter une orientation différente si cela nous semble nécessaire !

## V. ÉLECTION DU NOUVEAU BUREAU NATIONAL

### Élection du nouveau bureau national :

#### **Membres sortants :**

Michaël GENOIS (DDCSPP de la Nièvre - 58), Stéphanie DUBAIS (Agrosup Dijon – CNPR Puy de Dôme – 63), Michel JULIEN-LAFERRIERE (LEGTA Lyon Dardilly, Rhône - 69).

#### **Composition du nouveau bureau :**

- Sylvain ANSOUX (LEGTA Contamine sur Arve, Haute-Savoie - 74),
- Françoise ARMENIO (DDTM de l'Aude – 11),
- Sébastien BAREÏT (CFAAH des Landes – 40),
- Pierre BAUSSART (LPA Haute-Somme, Somme – 80),
- Michèle BEAUJARD (EPLEFPA Dijon Quetigny/LEGTA Plombières les Dijon – 21),
- Dominique BLIVET (LEGTA Angers, Maine-et-Loire - 49),
- Loïc BOUR (DDTM Gironde - 33),
- Anaïs BURON (CFPPA Le Fresne - 49),
- Anaïs DENIS (DDT Indre-et-Loire – 37),
- Laurent DUSSUTOUR (EPLEFPA Aix-Valabre – 13),
- Corinne FABLET (LEGTA Théodore Monod, Le Rheu – 35),
- Florence FAVER (LEGTA Rethel, Ardennes - 08),
- Christian GEBELIN (LPA La Condamine, Hérault – 34),
- Eric GUILLAUD (LEGTPA Alphonse Defumade, Ahun – 23),
- Loïc MARSAN (CFAAH des Landes – 40),
- Sabrina PENNINCKX (EPLEFPA La Cote St-André - 38),
- Didier TERRANCLE (ENVT Toulouse, Haute-Garonne - 31).

## VI. ANNEXES

### ANNEXE I

#### Glossaire

**CFPPA** : Centre de Formation Professionnelle et de Promotion Agricole, formation des adultes

**CSA** : Comité Social d'Administration (fusion des CT et CHSCT)

**CRIC** : Commission Régionale d'Information et de Concertation au ministère en charge de l'agriculture

**DDETSPP** : Direction Départementale de l'Emploi, du Travail, des Solidarités et de la Protection des Populations (DDCSPP + DIRECCTE)

**DDI** : Directions Départementales Interministérielles (c'est à dire les DDT(M) et les DDETSPP)

**DDT(M)** : Direction Départementale des Territoires (et de la Mer)

**DRAAF** : Direction Régionale de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt

**DREAL** : Direction Régionale de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement

**EAP** : Enseignement Agricole Public

**IAE** : Ingénieur de l'Agriculture et de l'Environnement

**IAVFF** : Institut agronomique, vétérinaire et forestier de France, fusion d'établissements d'enseignement supérieur agricole public et d'organismes de recherche

**INAO** : Institut national de l'origine et de la qualité

**MASA** : Ministère de l'Agriculture et de la Souveraineté Alimentaire.

**MAP** : Modernisation de l'Action Publique, processus identique en tous points à la RGPP, mais initiée par François Hollande après sa décision de supprimer la RGPP

**MTE/MCTRCT** : Ministère de la transition écologique et solidaire. Ministère de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales.

**PAC** : Politique Agricole Commune, aides financières de l'Union Européenne pour soutenir l'agriculture

**PBI** : Protection Biologique intégrée

**SRIAS** : Section Régionale Interministérielle d'Action Sociale

**SUD** : Solidaires Unitaires Démocratiques

## ANNEXE II

### Présentation de quelques sections

#### **Section SUD Terres du Sud**

La section SUD Terres du Sud est née de la fusion des sections de l'Aude et des Pyrénées-Orientales, à la suite du départ en retraite d'Henri OZUN, responsable historique de la section catalane.

A cette nouvelle entité, se sont ajoutés les sections de l'Ariège et de la Haute-Garonne, ainsi que les adhérents de l'Aveyron et du Tarn dont les sections avaient été dissoutes.

SUD Terres du Sud couvre l'ensemble de l'Occitanie, sur la base du volontariat des sections existantes et des adhérents isolés. Pour l'instant, elle regroupe 6 départements et une trentaine d'adhérents.

La naissance de cette nouvelle section permet de maintenir une dynamique militante malgré la disparition de plusieurs sections départementales et d'offrir aux adhérents isolés la possibilité de rejoindre une section.

## ANNEXE III

### Liste des commissions et groupes de travail de Solidaires

#### Commission Conditions de travail

#### Commission Écologie

#### Commission Économie

**Commission Internationale**, se réunit environ tous les deux mois. La collectivisation du travail syndical international reste à mettre davantage en œuvre, bien que nous progressions sur ce dernier point. Le travail de la commission porte sur le suivi des travaux du Réseau international de solidarité et de luttes, du Réseau européen des syndicats alternatifs et de base, les FSM ; les réseaux alternatifs (Blockupy, Altersummit, Initiative syndicale européenne pour la justice en Palestine...) ; l'expression de notre solidarité syndicale partout dans le monde à chaque fois que les situations la rendent nécessaire : Palestine, Mexique, Tunisie, Turquie, Syrie... ; l'organisation de délégations destinées notamment à nouer de nouveaux contacts ou à renforcer ceux qui existent déjà ; la participation aux conférences Labornotes au États-Unis, aux Rencontres euroméditerranéennes de l'économie des travailleuses et travailleurs...

La commission internationale a proposé des formations : campagne BDS en soutien au peuple palestinien, les réseaux syndicaux internationaux, focus sur un pays ou une situation (Turquie, Kurdistan, Syrie récemment) comme nous l'avons fait à plusieurs reprises pour le mouvement zapatiste.

La commission publie un bulletin Solidaires international et une revue paraissant environ deux fois par an.

**Commission Femmes**, travaille sur tout ce qui touche à l'égalité entre les femmes et les hommes, aussi bien dans le travail que dans la société. Elle tente de donner aux équipes militantes des outils pour agir syndicalement contre ces inégalités (formations, bulletins, campagnes, guides...) tout en s'inscrivant dans les initiatives féministes liées à l'actualité sur cette thématique.

#### Commission Fonction publique

**Commission Formation syndicale**, a pour objet l'élaboration de la politique de formation interprofessionnelle qui associe la réflexion des organisations professionnelles et des Solidaires locaux. Elle coordonne : l'élaboration des formations interprofessionnelles pour éviter de disperser nos énergies et d'élaborer plusieurs fois les mêmes contenus dans différentes structures ; l'élaboration des stages en lien avec les commissions thématiques de Solidaires concernées.

#### Commission Genres & sexualités (ou LGBT)

**Commission Immigration**, travaille essentiellement sur la prise en charge syndicale des travailleur·euse·s sans papiers. Elle organise une formation interprofessionnelle en matière de droit du séjour et droit du travail ainsi qu'une formation stéréotypes et inégalités. Elle échange également avec d'autres commissions (commission internationale, groupe de travail Ripostes syndicales face à l'extrême droite...). Elle entend élargir ses travaux sur d'autres thèmes et consolider un réseau dans les Solidaires locaux des militants engagés pour l'égalité des droits et la défense des étrangers.

Commission Protection sociale, travaille sur les projets de communication sur la protection sociale, les échéances de mobilisation et sur le fond, notamment en termes de propositions sur les aspects restant à ce jour en débat au sein de Solidaires.

Commission Services publics, rassemble les structures désireuses de travailler à la satisfaction des besoins sociaux, de l'éducation à la santé, des services financiers aux transports, de la culture à la communication, elle a vocation à articuler nos luttes et revendications. Elle peut fonctionner en coopération avec les réseaux de solidarité et associations nationale comme internationales.

**Commission Syndicalisation/structuration/représentativité**, les travaux se concentrent principalement sur quatre gros dossiers : le développement et la structuration au sein de Solidaires ; les conséquences de la loi d'août 2008 sur la représentativité et les conséquences pour notre activité syndicale ; les questions liées aux arrêtés de représentativité et celles liées à ce que le gouvernement appelle la « démocratie sociale » ; la publication de matériel (fiches, brochures, etc.) sur le droit du travail ou la syndicalisation. Au-delà des réunions, la liste de diffusion permet d'échanger les expériences concernant l'activité syndicale, notamment à propos des élections (négociations de protocoles, profession de foi, résultats, etc.) ou de développement.

**Commission communication**, coordonne l'action de Solidaires dans ce domaine : cela recoupe à la fois nos publications papiers, nos matériels de « propagande classique » et notre intervention numérique. Il s'agit de réfléchir à la cohérence, aux manques et aux évolutions à apporter dans l'utilisation et le développement de nos outils, pour développer une action plus forte et visible de notre syndicalisme que ce soit sur internet (réseaux sociaux) ou dans la rue lors des rassemblements et manifestations (visuels, actions...)

Le travail de la commission prend en compte plusieurs niveaux de communication (interne, vers les salariés, vers la population, vers les médias).

Groupe de travail juridique, a pour objectif de renforcer le réseau juridique de Solidaires, pour échanger sur les pratiques, former à la défense juridique, débattre avec les élus prud'homains, les conseillers du salarié et les défenseurs syndicaux.

**Groupe de travail Moyens des Solidaires locaux** et lien avec les syndicats professionnels, a comme objectif de proposer des modalités de cotisation et de liens entre des syndicats professionnels aux solidaires locaux. Au-delà des questions de cotisations, il s'agit également de proposer des pistes concernant les moyens des Solidaires locaux (dégagements, locaux, documentation, matériel militant, etc.).

**Groupe de travail ripostes syndicales face à l'extrême droite**, pour mieux collectiviser le travail des militants et des organisations de Solidaires, en interne ou de façon unitaire, sur les ripostes, notamment syndicales, face à l'extrême droite.

Pour joindre ces différentes commissions, une seule et même adresse : [contact@solidaires.org](mailto:contact@solidaires.org)

## ANNEXE IV

### Liste des élus de SUD Rural Territoires dans les instances nationales et régionales

**CSA Agriculture** : Jean-Philippe Daniel (titulaire), Sylvain ANSOUX (suppléant)

**CSA des DDI** : Loïc BOUR

**CSAEA** : Corinne FABLET (titulaire)

**CSAM F3SCT** : Corinne FABLET (titulaire), Laurence DURET (suppléante)

**CSA section spécialisée Alimentation** :

**CSA section spécialisée Action Sociale** :

**CSA section spécialisée Formation Continue** :

**CSA-U-REA Occitanie** : Christian GEBELIN

**CSAREA Hauts de France** : Pierre BAUSSART

**CSAREA Bretagne** : Corinne FABLET (suppléante)

**CREA Nouvelle-Aquitaine** : Eric GUILLAUD

**CREA Bretagne** : Corinne FABLET

**CREA Occitanie** : Christian GEBELIN

**CR conditions d'emploi ACB de CFA et CFPPA Nouvelle-Aquitaine** : Sébastien BAREÏT, Loïc MARSAN