

LES RENDEZ VOUS DU SUP

3 avril 2012

AgroParisTech Massy

Une journée de rencontre et d'échanges fructueuse, grâce au partage d'expérience entre les différents établissements d'enseignement supérieur agricole, et grâce au regard nouveau que nous ont apporté les syndicats de la FSU présents.



Atelier 1 : Quels emplois dans l'Enseignement Supérieur Agricole ? Qu'en est-il de la Précarité ?

Animation : Sylvie Debord – Bruno Polack (Snetap-FSU)

Présence de Noël Bernard (Snesup-FSU), Jacques Fosset (Snacs-FSU)

Un rappel sur l'intérêt du « questionnaire précarité dans l'enseignement supérieur et la recherche publique (février 2010) » réalisé pour l'intersyndicale du sup (consultable sur le site Snetap-FSU).

Tour d'horizon des établissements



– ENV Alfort – Etienne Bacle

- 96 contractuels de cat B ou C et 115 contractuels de catégorie A (majoritairement des chargés d'enseignement cliniciens) et 195 fonctionnaires (données de la consultation générale de 2011).
- Différentes propositions ont été faites sous le prétexte de sortir de la contrainte des contrats à 70%
- Proposition du CGAER : des contrats privés qui ne seraient pas des contrats aidés (ex dans les exploitations, comme à Montpellier),
- Proposition de la direction : les cat B et C passent à 100%, sauf que les heures de week-end sont récupérées et non plus rémunérées. Cas des animaliers (sur l'argument qu'il n'existe pas de cadre d'emploi de fonctionnaire correspondant) et des ACB de cat B (nouveaux emplois) : assurant autrefois leur travail avec des heures supplémentaires, leur passage à 100% a baissé le niveau de leur salaire. Les Heures Supplémentaires

ou complémentaires éventuelles ont été transformées en astreintes, parce que le Ministère n'a pas pris l'arrêté pour régulariser cette situation.

- Pétition de l'établissement adressée au MAAPRAT : demande d'une augmentation de rémunération de 200,00 € pour tous.

– Montpellier SupAgro – Jean-Louis Porreye

35% de contractuels, surtout des CDD, dont des contractuels sur contrat de recherche (6 mois ou 1 an). Le départ de titulaires pose des problèmes du fait entre autres, de l'investissement annuel dans la formation de personnels nouveaux, puis de la perte de la qualification de ces agents formés. Cela est forcément mal ressenti par les collègues.



Un référentiel local négocié :

- Un effort est fait dans le référentiel négocié des contractuels B et C : une partie de prime est incluse dans le salaire : plus de 150 à 200 € mensuels annoncés, traduits en réalité par seulement 5% en plus.
- Pour le référentiel en projet des cat A, ce sera plus difficile à négocier car les personnels ont tendance à vouloir négocier individuellement leur contrat.
- Pour la CDIisation, il semble que les propositions ne soient pas équilibrées : les cat C et B en bénéficieraient après 3 ans d'ancienneté, tandis qu'il faudrait attendre 6 ans pour les cat A.
- Introduction de la notion d'une carrière évolutive.
- Présence systématique d'un représentant du personnel titulaire dans la CCP locale, idem à l'inverse.

– ENFA – Marie-Pierre Monteil



152 agents au total, répartis par tiers entre les enseignants et formateurs, les personnels administratifs Formation Recherche titulaires et les personnels administratifs Formation Recherche ACB.

Pour les « Formation recherche », peu sont à temps incomplet. Exemple des informaticiens passés à 100% car le corps n'existerait pas. D'autres sont recrutés avec des primes ou au-dessus de la grille des fonctionnaires, ce qui ne les incite pas à devenir fonctionnaires. Mais attention, quand le budget des établissements est en

difficulté, le niveau des primes des AC baisse de fait.

Difficultés pour certains ACB avec de l'ancienneté à se remettre à niveau pour passer les concours.

– AgroParisTech Massy

Relativement peu de contractuels chez les administratifs, plus chez les enseignants.

Pas de primes pour les AC.

Constatations

– Concours

Le bénéfice d'un concours peut être bloqué par le plafond d'emploi de l'établissement. Si un contractuel reçu concours n'a pas de support budgétaire sur son établissement ou ailleurs, les reçus suivants sont bloqués tant que le premier n'a pas été affecté. Il faut veiller à ce qu'il ne soit pas demandé aux jurys concours de ne pas accepter les contractuels.

La loi ANT va donner la possibilité de postuler aux concours, mais il faudra que la DGER prévoit que les ACB puissent être reçus sur un poste.

Le Ministère de l'ESR exclut les vacataires chercheurs et enseignants, car il faudrait les déprécier en A+ ! Certains proposent une titularisation en étant déclassé (passage de cat A à cat B).

Référence au CNRS : pour l'intégration de AC-Chercheurs, il y a un concours national, censé permettre une égalité dans la compétition.

– Fiche de poste

Il n'y a pas toujours adéquation entre le poste occupé et la fiche de poste correspondante. Les cat B et C peuvent faire un travail surclassé.

– Mobilité

Lorsque des titulaires de cat B demandent une mobilité en interne, ils sont risquent d'être remplacés par des cat A à 100%.

Il n'y a plus de postes à 70% : la peine est subie, cela cause des problèmes dans le travail.

– Contrat à 70 %

Sous notre pression, le ministère a déjà essayé de faire sauter ce verrou des 70%.

– Loi ANT

- La nouvelle loi ANT modifie l'article 6, mais cela ne change rien.
- Le temps incomplet peut être un mode d'exclusion à la titularisation, pour ceux qui n'étaient pas à 70% minimum en mars 2011.

– Cdisation

Dans certaines universités, il est possible d'embaucher directement en CDI, ou après un an de présence.

– Masse salariale = variable d'ajustement

Particulièrement dans les catégories C.

- Les ACB ne supportent plus leur situation à temps incomplet, au regard du travail demandé.
- Certains services sont passés au privé, tels que l'entretien et la restauration.
- La gestion des établissements devient localisée. Le financement des activités est de plus en plus dépendant de contrats privés et d'appels d'offre. Le travail devient de moins en moins collectif, il y a concurrence entre établissements, voir entre équipes.

– Et puis ...

- Un CDD à 70% devient un CDI... à 70%.
- En tant que chef de service, lorsque j'embauche un contractuel, j'exploite !
- On travaille avec de l'humain.
- Les AC se sentent mal défendus. La notion de stabilité de l'emploi devient plus importante que le niveau du salaire, sauf chez les jeunes qui n'ont pas encore ces préoccupations. Le piège, lorsque l'on défend les contractuels, c'est que l'on améliore leur statut et du coup, on renforce la précarité qui devient plus acceptable.

Que faire ?

- Exiger la possibilité des heures complémentaires (20 h mensuelles maximum).
- Ne pas accepter une Fonction Publique à 2 vitesses : Titulaires / Contractuels. La doctrine libérale de la diminution nécessaire du nombre de fonctionnaires ne doit pas être admise. Cette mise en place est organisée et concertée, alors que l'on a besoin de fonctionnaires dans les services. La Cdisation ne protège pas, elle n'empêche pas un licenciement.
- Ne pas accepter les contrats d'activité : ils n'existent pas dans la loi ANT !
- Se battre pour soutenir les collègues surexploités et mal payés.
- Demander la titularisation de tous.
- Prouver le besoin de fonctionnaires.



Atelier 2 – Fusion et regroupement d'établissement : Quelle démocratie ?



Animation : Serge Pagnier, secrétaire général adjoint, et François Lavat, Montpellier SupAgro (Snetap-FSU)
Présence de Christine Eisenbeis (Snecs-FSU), Guy Odent (Snesup-FSU)

L'atelier a commencé par une présentation rapide des établissements, d'un bilan sur les fusions / regroupements effectués ou en cours.

A partir de l'exemple montpellierain, les divers participants sont venus compléter et préciser le tableau global en donnant des éclairages sur la façon dont les opérations se sont déroulées et ont été vécues dans leurs établissements. De la période de « fission » décrite par Benoît Carlier parlant de l'actualité au CEZ (« mariage forcé » dont personne ne voulait, entraînant des souffrances du personnel placé entre le marteau et l'enclume) jusqu'à la « liquéfaction » évoquée par Christine Eisenbeis (Inria-SNCS) les qualificatifs sont évocateurs des nuisances diverses pour les personnels, répercussions directes de ces grandes manœuvres dans les divers établissements.

Les perspectives de sortie de crise semblent passer par une meilleure circulation d'information et coordination entre les Etablissements et les InterSyndicales qui ont pu s'y développer.

Présentation du regroupement de Montpellier SupAgro.

– Rapprochement institutionnel

Montpellier SupAgro, résulte, en 2007, du regroupement de L'ENSA de Montpellier avec trois autres établissements du ministère, le CEP de Florac, (désormais intégré sous le nom de SupAgro Florac, Institut de formation à l'AgroEnvironnement) le Cnearc et l'Ensia-Siarc (tous deux réunis dans l'Institut des régions chaudes).

Le regroupement s'est effectué à l'initiative du Ministère, dans le cadre de la réorganisation de l'enseignement supérieur sur l'ensemble du territoire national.

Dans le même temps, au cours des années 2006-2007, on assiste à d'autres grandes manœuvres⁴ de la recherche et l'enseignement supérieur:

En région,

- L'AgroMontpellier s'associe avec l'Inra et le Cirad pour mettre en place, au sein d'Agropolis International, la Fondation «Montpellier-Agronomie et Développement Durable» chargée de la mise en œuvre d'un Réseau Thématique de Recherche Agronomique.
- Les établissements d'enseignement supérieur et de recherche montpellierains se réunissent pour dessiner les contours du PRES¹ régional, première expression de la mise en place de la LRU en région.
- L'Opération Campus, outil de financement de ce regroupement



À l'échelle nationale,

- Dès 2007 commencent à se dessiner les contours d'un consortium de recherche agronomique qui, début 2009, sera créé sous le nom d' "Agreenium" et réunira comme membres fondateurs initiaux, deux organismes recherche (le CIRAD et l'INRA) et quatre établissements d'enseignement supérieur (Montpellier SupAgro², ENV³, AgroCampus Ouest⁴, AgroParisTech⁵).
- Début 2009, le CTP de SupAgro s'était prononcé contre ce projet de consortium, y voyant la mise en

¹ Pôle Régional d'Enseignement Supérieur

² Centre International d'études supérieures en sciences agronomiques,

³ Ecole Nationale Vétérinaire de Toulouse

⁴ Institut des sciences agronomiques, alimentaires, horticoles et du paysage

⁵ Institut des sciences et industries du vivant et de l'environnement

place d'une structure qui allait "chapeauter" les politiques scientifiques des établissements et éloigner les acteurs de terrain des organes de prise de décision. L'InterSyndicale formée des représentants SupAgro et de la CGT Inra organisent alors une Assemblée Générale des personnels, à laquelle les responsables des établissements montpelliérains avaient été conviés pour tenter de "décrypter" ces divers projets... sans grand succès, les diverses interventions n'avaient pu lever les doutes et les craintes exprimées par les représentants des personnels.

– Répercussions au niveau des personnels

La décision de création de Montpellier SupAgro fut actée fin 2005 après consultation des CA et CTP des quatre établissements fondateurs ; S'ensuivit une période d'un peu plus d'un an au cours de laquelle plusieurs réunions devaient permettre aux personnels des diverses structures de se découvrir, s'approprier, voir comment ils allaient pouvoir travailler ensemble. C'est peu dire qu'il y avait quelques craintes vis à vis de l'AgroMontpellier qui apparaissait comme l'École qui allait "avaler" les trois plus petites structures.



La section Snetap, majoritaire sur l'École s'est alors opposée à la décision de la Direction de prévoir une représentation par établissements d'origine au sein du nouveau Conseil d'Administration. En effet, s'il s'agissait, comme nous le souhaitions, de mettre en commun les divers aspects de gestion et notamment des ressources humaines, il nous semblait que ce n'était pas la bonne façon de procéder en maintenant les cloisonnements antérieurs. Le premier CA s'est donc constitué en l'absence de représentation syndicale.

Nous restions bien sûr présents au sein du nouveau Comité Technique Paritaire où la logique InterSyndicale s'est rapidement mise en place, même si le Snetap y restait prépondérant.

Les disparités entre les diverses structures se retrouvaient également au niveau des personnels.

- L'AgroMontpellier apportait le plus fort contingent d'agents (enseignants et aitos)
- Les modes de fonctionnement interne différaient selon les établissements d'origine, les plus petites structures ayant des pratiques évidemment moins lourdes. Les craintes des personnels de se voir traités comme des pions que l'on déplace d'une composante à l'autre du futur Établissement après la "fusion", même si ce vocable ne devait pas être utilisé car il heurtait les petits établissements qui y voyaient la trace du fait qu'ils se seraient fait "avaler" par le plus gros...
- Il fut donc précisé que durant les trois années qui suivraient la création de SupAgro, les personnels ne verraient pas imposer de mutations internes pour raison de service. Depuis quelques frictions de cette nature ont pu se faire jour mais ont été résolues à l'amiable sans qu'il soit forcément nécessaire de multiplier les interventions syndicales.
- Les principales batailles ont eu lieu autour du traitement qui fut fait aux contractuels d'établissement.

Durant les années qui ont suivi la création de SupAgro les personnels (*surtout sur le campus de La Gaillarde...*) ont été soumis à une forte charge qui résultait déjà de la fusion mais également d'une forte augmentation des effectifs d'étudiants inscrits dans les différentes formations proposées par l'Établissement. Il y a cinq ans les effectifs étudiants se situaient aux environs de 1.000 élèves dont un peu moins de la moitié en étude d'ingénieur agronome, aujourd'hui on dépasse les 1.500 élèves.

Les formations "marchandes" se sont multipliées depuis les douze années de notre actuel directeur.

À côté des diplômes d'État, licences Pro, ingénieur agronome, masters cohabilités, aux frais d'inscription et de formation encadrés, de nouvelles formations ont été ouvertes menant à des diplômes d'établissement dont les frais peuvent monter à + de 5.000 euros par an. Même si, comme le fit remarquer un camarade d'AgroParisTech, nous sommes encore loin des droits d'inscription en Master en Grande Bretagne (*plusieurs dizaines de milliers d'euros*), nous sommes clairement engagés vers un abandon du service public et la mise en place de l'inégalité d'accès au dispositif d'enseignement supérieur public... De plus, ces formations ont nécessité l'embauche de nombreux personnels pour remplir les tâches d'encadrement administratif ou pédagogique, fonctions souvent assumées par des contractuels précaires... qui représentent aujourd'hui plus de 35% des effectifs globaux de l'Établissement ; ceux-ci sont la plupart du temps embauchés pour remplir des missions qui dépassent largement du cadre de leur statut: on ne compte plus les contractuels de catégorie "C" qui assument des tâches de catégorie "B" et des "B" qui remplissent des fonctions de cadre "A". Cela se révèle clairement lorsque, après départ ou mutation d'un agent, une fiche de poste est créée pour le remplacer par un agent contractuel de la catégorie supérieure...

Aujourd'hui, cinq ans après la création, on peut cependant considérer qu'un certain nombre de difficultés

tenant au regroupement lui-même sont aplanies, même s'il est encore fréquemment fait référence aux appartenances d'origine.

– LRU, passage à la Responsabilité à Compétence Elargie

Suite à la loi sur l'autonomie et la RGPP, on le pressent, au niveau national les universités vont se livrer une féroce concurrence concernant à la fois les offres d'enseignements et la recherche. Il en irait de même au niveau du Sup agricole: jusqu'à présent, dans le cadre de la formation "Ingénieur Agronome" les différents établissements du sup du ministère permettaient un passage d'un établissement à l'autre pour l'option de spécialisation de 3^e année; il y a même une option qui se déroule successivement dans les trois écoles de Montpellier, Paris et Rennes. Si l'on ne doit pas forcément craindre qu'il y soit mis fin, il y a fort peu de chances pour qu'un nouveau montage de ce genre voit le jour dans le nouveau contexte de la RCE où les établissements vont forcément être dans une concurrence accrue pour récupérer des inscriptions et garder ensuite les étudiants tout du long de leur cursus. L'autonomie des établissements représente à nos yeux une vraie menace pour la démarche d'ensemble de l'enseignement supérieur agricole.

– Répercussions du passage à la RCE au niveau des personnels

À l'échelle de notre établissement, les agents doivent faire face à un nouveau challenge vu l'option décidée par la direction de postuler pour le passage à la RCE. Cette candidature avait été adoptée par le CA il y a 4 ans, alors que le Snetap n'y était pas représenté. Lors du dernier CTP, l'InterSyndicale s'était prononcée contre cette démarche, jugeant que les personnels n'avaient rien à y gagner, sauf une nouvelle surcharge de travail.

Il y a fort à parier que l'on verrait se vérifier chez nous les menaces qui pèsent au national sur l'ensemble des services publics : marchandisation des formations, importance grandissante des "partenaires" industriels plus nombreux au CA et prenant une part de plus en plus active à la vie de l'Établissement à travers la Fondation SupAgro créée il y a 2 ans.

Il nous a été présenté que, pour que l'Établissement soit admis à exercer cette nouvelle responsabilité à compétence élargie il nous fallait reprendre et normaliser nos différents dispositifs de "système d'information" et de gestion financière. Un nouveau logiciel a été sélectionné pour reprendre l'ensemble des informations de gestion des personnels et des finances de l'établissement. Le logiciel en question, mis au point pour l'Inra, se trouve assez peu adapté à notre structure, ne permet pas comme il devrait de gérer convenablement les aspects comptables de l'établissement et présente de nombreux bugs et dysfonctionnements qui ont quasi paralysé le dispositif financier depuis sa mise en place fin novembre. Cette surcharge de travail s'est retrouvée, une fois de plus, sur les épaules de nombreux contractuels qui, au désespoir de ne parvenir à remplir les tâches qui leur sont assignées du fait du défaut de l'outil, se morfondent dans leur bureau quand ils ne se laissent pas carrément sombrer...

Regroupement et organisation « multi-sites » d'AgroParisTech

L'organisation « multi-sites » actuelle d'AgroParisTech génère des difficultés aux différentes catégories de personnels :

- chez les enseignants et notamment ceux qui se trouvent sur les sites autres que le siège, ils font remarquer qu'ils ne sont pas suffisamment informés du contenu des réunions se tenant à Paris. Le suivi des élèves de première année regroupés sur le site de l'INAPG avant que ceux-ci ne soient dispatchés en seconde année selon les diplômes préparés sur les différents sites, leur échappe.

L'organisation pédagogique notamment ne peut donc être jugée satisfaisante.

- chez les IATOSS un traitement inéquitable du travail entre les sites est constaté. Sur le site siège, les personnels administratifs notamment ont une surcharge de travail liée d'une part au non remplacement d'un fonctionnaire sur deux partant à la retraite et d'autre part à une centralisation d'une partie du travail sur le siège. A contrario, sur les autres sites, les administratifs sont progressivement dépossédés de leur tâche et s'inquiètent quant à leur devenir.



La délocalisation future de l'AgroParisTech sur le site Saclay solutionnera pour partie les problèmes issues de la fusion des établissements (INAPG, ENGREF, ENSIA) dans l'AgroParisTech par les enseignants. En revanche, elle est source de nouvelles inquiétudes pour les personnels IATOSS (*qui se demandent si l'impact sur leur quotidien ne sera pas encore plus grave que les inconvénients actuels de la situation en*

« multi-sites »). Le transfert sur le plateau de Saclay, va générer des économies d'échelle et les personnels ne sont pas tous assurés d'avoir une place dans le nouvelle organigramme qui en ressortira.

Enfin, l'accès au plateau de Saclay sera source de difficultés pour la plupart des agents travaillant actuellement sur les trois sites :

- les places de parking n'ayant pas été prévues à l'échelle du projet, le transport entre banlieues n'ayant pas de réelle existence, le passage par la capitale sera source d'allongement des temps de transport ;
- l'accès au logement est jugé impossible au regard des coûts prohibitifs de ceux-ci tant à proximité de Saclay ou que sur Paris.
- pour, au final, se retrouver face à des problèmes de surface disponible insuffisante pour les bureaux et les différents locaux techniques d'accompagnement ainsi que les aspects sécurité...

Pour palier ces angoisses, l'administration organise des entretiens individuels des personnels IATOS. Une attention particulière est ainsi apportée à chaque agent. Cependant, les informations ainsi collectées sur chacun des agents par l'administration les interpellent aujourd'hui notamment sur l'usage que des « managers » de l'administration pourront en faire demain à l'aune du transfert.

Face aux nombreuses incertitudes auxquelles les personnels dans leur ensemble sont confrontés et à l'absence de transparence suffisante apportée au transfert :

- peu d'info sur les transferts d'AITOS vers Saclay,
- pas d'organigramme sur les besoins,
- pas de véritable accompagnement au changement.

Il appartient aux personnels de s'organiser et d'intervenir autant que faire se peut dans la mécanique ainsi engagée. A cet effet, ils disposent de représentants tant au CT qu'au CA de l'établissement instances où ils pourront exiger une information de l'avancement des dossiers, éventuellement peser sur les orientations, interpeller l'administration sur le suivi personnalisé des personnels et définir un cadre revendicatif de nature à éviter l'émiettement.

A cette fin, les trois sections syndicales de chacun des sites devront se réunir pour parler ensemble, mutualiser leurs interventions et revendications.

Les différents niveaux du Snetap-FSU s'engagent à les aider en ce sens.

Cela doit pouvoir également passer par :

- l'instauration d'une dynamique entre les différents « Rendez-vous du Sup » à venir
- une véritable mise en place de la logique InterSyndicale, prenant en compte la montée de la CGT dans la consultation générale.
- La création de collectifs de discussion sur les conditions de travail associés aux sections syndicales dans les établissements.

Cela ne sera possible que si l'on confirme le souhait de dépasser nos divergences et de se retrouver dans des rencontres CGT / Snetap-FSU sur des dossiers concrets, en adoptant un langage et des positionnements communs sur les différents thèmes.

Table ronde : Action et syndicalisation dans l'ESA supérieur

Animation : Jean-Marie Le Boiteux, secrétaire général Snetap-FSU, Noël Bernard (Snesup-FSU) et Christine Eisenbeis (Sncs-FSU)

- Comment progresser en terme de syndicalisation dans l'ESA ?
- Comment toucher les établissements sans section ?
- Quel travail syndical et/ ou intersyndical, dans la complexité de multisites ?



Souhait d'organiser un prochain Rendez-vous du Sup dans un établissement où la syndicalisation est peu importante.

● Christine Eisenbeis (Snacs-FSU) :

La création de réseau type « Saclay-FSU », qui regroupe différents établissements : Agro-ParisTech (Snetap, Snesup), ENS Cachan (Snesup), CNRS (SNCS), Paris-Sud 11 (Snesup, SNCS, Snep, Snasub), Inria (SNCS), FSU 91, montre l'intérêt d'un travail fédéral au niveau de l'enseignement supérieur.

La multiplicité des groupes de travail organisés par l'administration génère trop de temps d'« occupation » des militants, cela au détriment d'un véritable travail syndical de terrain et d'analyse.



Ne pourrait-on pas organiser une Journée intersyndicale sur la violence au travail ?



● Noël Bernard (Snesup-FSU) :

La partie CDIisation de la loi ANT renforce le statut de contractuel et entraîne la déliquescence de la notion de Fonction Publique.

Les intervenants de l'enseignement supérieur deviennent de plus en plus des prestataires de service.

La lutte contre l'augmentation des non-titulaires doit être aussi bien un combat national que local.

● Jacques Fosset (Snesup-FSU) :

Il n'existe pas véritablement de secteur enseignement supérieur et recherche au sein de la FSU. Quelles propositions faisons-nous sur les statuts des BIATOSS et ITA ?

Comment pouvons-nous renforcer le champ de syndicalisation des non-chercheurs et des non-enseignants ?



Propositions / Actions :

- Renforcer la présence des personnels de l'ESA dans les délégations au ministère de l'agriculture (cf- 19 avril : Réunion de travail sur la loi ANT),
- Diffuser les pétitions relatives au secteur (cf. « IDEX : Non à l'exclusion », « Précarité ENV Alfort »),
- Répertorier et rencontrer les établissements isolés, où aucun syndicat de la FSU n'est présent, trop souvent lieu de souffrance au travail,
- Consacrer du temps à l'ESA lors des Conseils Syndicaux Nationaux du SNETAP, afin de motiver ses personnels à être présents et actifs,
- Prévoir un temps spécifique lors des CDFN de la FSU, pour réunir les syndicats acteurs de l'enseignement supérieur et de la recherche, et favoriser un travail commun,
- Organiser une journée intersyndicale « Violence au travail ».

Prochain « Rendez-Vous du Sup » à l'automne sur le Système National d'Appui.

Annexe 1

Présentation des conditions d'application actuelles de la Loi Agent Non-Titulaires dans l'enseignement supérieur

Sébastien Bruniquel, secrétaire national catégoriel aux Non Titulaires

Introduction



La "Loi (n°2012-347) relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la Fonction publique (...)" a été publiée au JO le 13 mars dernier. Si les nouvelles mesures de CDIisation qu'elle met en œuvre prennent effet dès ce jour, l'organisation de la première session du dispositif de titularisation ne sera effective qu'à l'automne prochain (2012) après parution du Décret Fonction Publique pris en Conseil d'État et des Arrêtés ministériels subséquents.

Déclinaison dans l'EAP supérieur

Si la loi détermine un cadre général (durée du dispositif de recrutement réservé, conditions d'éligibilité, etc.), elle laisse à chaque composante de la Fonction publique toute latitude pour en organiser sa déclinaison (nombre d'emplois ouverts, corps d'accueil intéressés, options proposées, modalités des épreuves de sélection, etc.).

Notre combat doit se poursuivre et s'amplifier aujourd'hui au sein même du MAAPRAT afin d'obliger le Ministre et son administration à réviser en profondeur leur projet d'adaptation à l'Enseignement Agricole Public du dispositif de titularisation, établi pour l'heure *a minima*, afin que tous les ayant-droits aient accès à la titularisation.

En début d'année scolaire, Bruno Le Maire a fait connaître ses arbitrages pour la mise en œuvre des recrutements réservés au titre de la session 2012 au MAAPRAT.

Signe du peu d'intérêt porté par l'administration à l'enseignement supérieur voire de son mépris, 14 postes seulement seraient ouverts, dont 4 en catégorie A dans le corps d'accueil des Ingénieurs d'étude et 10 en catégorie B, chez les Techniciens Formation Recherche (info 11-04-02).

Le Snetap-FSU exige la refonte complète de ce projet ministériel de déclinaison dans l'EAP du dispositif de titularisation en référence aux engagements du Ministre obtenus grâce à la mobilisation du 31 janvier dernier où 300 personnels l'ont contraint à nous recevoir et à nous faire des propositions.

« Pour l'enseignement supérieur, « découvrant » que ce sont des établissements publics de l'État (sic), il diligente une expertise sur le nombre d'agents concernés afin de revenir vers nous à son issue avec d'éventuelles propositions de déprécarisation » (Extrait du Compte-rendu de l'entrevue avec Bruno Le Maire du 31/01/2012)

Notre objectif en cette fin d'année scolaire : obtenir une refonte concrète de ce projet afin que l'ensemble des Agents Non Titulaires puissent accéder à la titularisation, conformément au Statut général qui prescrit que les emplois permanents de l'Etat doivent être occupés par des fonctionnaires.

Que dit la loi ?

1, Restriction du champ des éligibles

Nonobstant les efforts de la FSU et du Snetap afin que le texte final de la loi soit à la hauteur des espoirs de titularisation, nous ne pouvons que déplorer la restriction par le législateur du champ des bénéficiaires. En effet, la loi exclut de l'accès à l'emploi titulaire les agents contractuels :

- dont la **quotité de temps de travail au 31 mars 2011**, ou entre le 1er janvier et le 31 mars 2011 en cas de rupture de contrat durant cette période, **était inférieure à 70%** et ce, qu'ils soient à ce jour, en CDD ou en CDI : *ce sont presque exclusivement des personnels Administratifs, Techniciens, de Laboratoire et de Santé (ATLS) de Catégorie B ou C dont le contrat est déjà indûment plafonné à 70%*.

- si le premier recrutement est intervenu après le 31/03/2009.

- si ils sont employés en qualité de personnels associés ou invités occupant des emplois permanents à temps complet d'enseignants-chercheurs des établissements d'enseignement supérieur et de recherche ou dans la cadre d'une formation doctorale.

2, Conditions d'éligibilité au dispositif de titularisation

Conditions de qualité et d'emploi

En préambule, il convient de considérer que :

1/ c'est la date de signature du Protocole d'accord, le 31/03/2011 ou celle, courant du premier trimestre 2011 s'il y a eu une rupture de contrat entre le 1er janvier et le 31 mars 2011, qui a été retenue par le législateur pour apprécier l'éligibilité.

2/ les conditions sont cumulatives. Pour être éligible au dispositif de titularisation, il faut :

a) avoir la « qualité d'agent contractuel de droit public (...) de l'État, de l'un de ses établissements publics ou d'un établissement public local d'enseignement »

b) « être en fonction ou bénéficiaire d'un des congés prévus par le décret pris en application de l'article 7 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 » (*les congés concernés sont maladie, accident du travail, maternité, paternité, adoption, parental, convenances personnelles*).

c) occuper un des emplois mentionnés soit :

"(qui) répond(ent) à un besoin permanent" : « c'est-à-dire sur le fondement de l'article 4 ou de l'article 6 alinéa 1er de la Loi n°84-16 du 11 janvier 1984. Est un emploi permanent l'emploi couvrant un besoin prévisible, constant, et d'une durée supérieure à celle autorisée pour couvrir «qui répondent à un besoin occasionnel ou de remplacement. » (*emplois pour lesquels n'existe aucun corps de fonctionnaire, emplois de catégorie A lorsque la nature des fonctions ou les besoins du service le justifient ou besoin permanent impliquant un service à temps incomplet n'excedant pas 70% d'un temps complet, ou besoin saisonniers ou occasionnels*).

d) ne pas avoir été « licenciés pour insuffisance professionnelle ou faute disciplinaire après le 31 décembre 2010 »

e) Si le contrat est transféré ou renouvelé en raison de transfert d'activité entre établissements publics ou entre personnes morales, l'ancienneté acquise par le contrat précédent reste acquise. Si le poste est identique depuis le recrutement, mais les employeurs différents, le bénéfice de l'ancienneté est quand même conservé.

Autres précisions :

1/ Il n'y a pas de condition de diplômes pour se présenter.

2/ C'est la « durée de services publics effectifs » qui est comptabilisée, à savoir :

- ceux qui ont été réalisés sous contrat de droit public en activité ou en congé. Mais attention, pour le calcul de cette ancienneté, la durée des congés parental, de création d'entreprise ou de présence parentale n'entre pas en compte.

3/ Ce sont les « années en équivalent temps plein » qui sont décomptées :

- Tout temps de travail supérieur ou égal à 50% équivaut à un 100% (*Donc 12 mois à minimum 50 % sont reconnus pour 1 an d'ancienneté*). Tout temps de travail inférieur à 50% équivaut à un 75% (*Donc 1 an à moins de 50 % est reconnu pour 9 mois d'ancienneté*). Exception pour « les agents reconnus handicapés » pour lesquels tout temps de travail inférieur à 50% équivaut à un 100%.

Conditions d'ancienneté

Les Agents Non-Titulaires en CDI à au moins 70% sont de fait éligibles.

Pour les Agents Non-Titulaires en en CDD, il faut :

1/ être employés pour répondre à un besoin permanent, avec 4 ans d'ancienneté entre le 31/03/2005 et le 31/03/2011 ou à la date de clôture des inscriptions avec au moins 2 ans entre le 31/03/2007 et le 31/03/2011, ou

2/ être employés pour répondre à un besoin temporaire, avec 4 ans entre le 31/03/2006 et le 31/03/2011.

Complément d'information obtenu après la journée du 10 avril :

Modalités prévisionnelles de l'organisation des concours (réunion de travail 19-4-12)

- Pour les personnels de catégorie C : Un entretien devant une commission locale serait mis en place (Recrutement E3 sans concours)

- Pour les personnels de catégorie B : Une épreuve d'admission sur entretien avec un jury sur dossier RAEP transmis au préalable, suivi d'une épreuve pratique de mise en situation.

- Pour les personnels de catégorie A : une épreuve d'admissibilité sur dossier RAEP, puis une épreuve d'admission orale sur le dossier RAEP.

Pour les personnels IAE et attachés, sous réserve des dispositions que prendra la Fonction Publique, l'épreuve d'admissibilité se ferait sur une étude de cas (à partir de documents fournis), puis l'épreuve d'admission orale sur le dossier RAEP.

Le dossier RAEP est un dossier sur la Reconnaissance des Acquis de l'Expérience Professionnelle, comprenant une présentation écrite du parcours professionnel du candidat, ainsi que des informations précises sur la nature de son activité professionnelle passée et sur les compétences qu'il a développées à ce titre. Il nécessite une préparation importante, des formations spécifiques sont en train d'être proposés aux personnels.

3, Nouvelles règles de transformation des CDD en CDI

1) La Loi introduit la transformation "obligatoire" des CDD en cours le 13/03/2012 en CDI, si les conditions suivantes sont réunies :

- Être Agent Non-Titulaire recrutés sur le fondement des articles 4 ou 6 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984, emplois pour lesquels n'existe aucun corps de fonctionnaire, emplois de catégorie A lorsque la nature des fonctions ou les besoins du service le justifient ou besoin permanent impliquant un service à temps incomplet n'excedant pas 70% d'un temps complet, ou besoin saisonniers ou occasionnels.

- Être en activité ou en congé,

- Avoir une durée d'emploi en CDD de « **services publics effectifs** »^{*1} de 6 ans au moins accomplis entre le 13/03/2005 et le 13/03/2012 sachant que pour les agents âgés d'au moins 55 ans au 13/03/2012, cette durée d'emploi est réduite à 3 ans au moins réalisés entre le 13/03/2008 et le 13/03/2012.

^{*1} Ne sont pas des "**Services publics effectifs**" : « (L)es congés non rémunérés pour raisons familiales ou personnelles (congé parental, de présence parentale, pour création d'entreprise).

Les services accomplis en qualité de personnels associés ou invités occupant des emplois permanents à temps complet d'enseignants-chercheurs des établissements d'enseignement supérieur et de recherche ou dans la cadre d'une formation doctorale ne sont pas comptabilisés pour atteindre les 6 ou 3 ans requis.

2/ Les CDD transformés en CDI à compter du 14/03/2012 :

Les règles de CDIisation prescrites par la présente loi se substituent à celles en vigueur jusqu'au 12/03/2012 en référence à la Loi n°2005-843 du 26 juillet 2005.

Ne changent pas :

- 6 ans d'ancienneté sont requis sachant que "les services accomplis à temps incomplet et à temps partiel sont assimilés à du temps complet",

- Au-delà de cette période maximale de 6 ans, la reconduction en CDI est "expresse",

- Les 6 années s'apprécient auprès du "même employeur" ;

Modifications :

- C'est la durée des "services publics effectifs" qui est comptabilisée,

- Possibilité d'une interruption entre 2 CDD si elle est inférieure à 4 mois,

- C'est la catégorie hiérarchique (A, B ou C) à laquelle il faut désormais se référer et non plus à l'identité des fonctions.