

<https://snetap-fsu.fr/CCPN-des-ACN-administratif-ves-et-techniques-contractuel-les-du-19-septembre.html>



CCPN des ACN administratif.ves et techniques contractuel.les du 19 septembre 2019



- CAP/CCP - CCPN des agents contractuels nationaux administratifs et techniques -
Date de mise en ligne : vendredi 20 septembre 2019

Copyright © Snetap-FSU - Tous droits réservés

S'est tenue ce jeudi 19 septembre la Commission Consultative Paritaire Nationale (CCPN) des agent.es contractuel.les administratif.ves et techniques employé.es par le ministère de l'Agriculture.

Son ordre du jour portait essentiellement sur le licenciement d'agent.es en [CDI](#) pour lequel la [CCP](#) doit émettre un avis consultatif (seulement). La [FSU](#) avait également déposé plusieurs questions diverses relatives aux [AESH](#), aux concours ainsi qu'à la rémunération des personnels contractuels de direction des centres des [EPLEFPA](#).

Pour l'enseignement agricole, la FSU était représentée par une élue du SNETAP-FSU, Séverine Thouvenel, ACN [TFR IBA](#), accompagnée d'un expert, Fabrice Cardon, secrétaire général adjoint chargé du secteur corporatif.

1. Licenciement d'agent.es en CDI

Majoritairement des agent.es travaillant en abattoir pour cause de fermeture d'un site, en particulier.

Un agent de l'enseignement est concerné suite à un retour de disponibilité d'un agent titulaire, affecté sur le poste en application de la réglementation. Pour cet agent, **la FSU a regretté vivement la faiblesse de « l'accompagnement RH » d'un agent, contractuel depuis 18 ans et à moins d'une année de la retraite.... Un tuilage aurait sans doute été utile, pertinent, à la fois pour les agents mais aussi la structure ! La FSU a voté contre ce licenciement.**

2. Questions diverses

Question 1 : **Où en est la Cdisation des [AESH](#) ?** Le ministère depuis maintenant plusieurs mois communique beaucoup sur le sujet (réponses aux parlementaires notamment) expliquant que les années de service des AESH à l'Éducation Nationale seront bien comptabilisées mais concrètement à cette rentrée scolaire, ces AESH ne sont toujours pas Cdisé.es et ont signé des contrats [CDD](#) alors que certains devraient être Cdisé.es depuis 2 ans ! Combien d'agents sont concernés ? D'autres ont repris le travail sans aucun contrat ni CDD ni CDI (...).

Réponse de l'administration : une dizaine d'agents seraient concernés à ce jour ; la procédure de collecte et de vérification des dossiers est toujours en cours, les services du ministère font leur maximum en une période très chargée, notamment avec les recrutements de nouveaux agents. L'administration précise que certains agents ont des dossiers incomplets avec parfois des trous dans leur carrière ce qui ralentit encore le processus.

Réaction de la FSU : Si l'on peut comprendre et regretter le faible nombre d'agents dans les services de l'administration centrale, il n'est pas possible de laisser ces agents précaires sans retour... même si consigne de la [DGER](#) a été donnée aux établissements de reconduire leur CDD, avant la bascule vers le ministère pour un CDI. La communication ministérielle aux parlementaires se doit d'être suivie d'effets rapidement sinon elle demeure « un simple coup de com »...

Question 2 : **Durée du contrat des AESH :** Le ministère, dans sa note de service AESH s'est entêté à ne pas faire signer des contrats CDD pour 3 années, renouvelable une fois avant CDI. Le SNETAP-FSU dénonce cette décision alors que le ministère de l'Éducation Nationale a pris cette orientation donnant une certaine stabilité aux équipes AESH dans les [EPL](#).

Réponse de l'administration : ce choix est assumé du ministère vise à répondre aux spécificités de l'appareil de formation agricole.

Réaction de la FSU : la FSU demande une expertise juridique rapide à propos de la possibilité ou non de contrat de

moins de trois ans depuis la modification du code de l'Éducation intervenue cet été. L'administration s'engage à faire rapidement cette expertise.

Question 3 : **Conditions de travail des AESH** : Même si le ministère n'est pas l'employeur des AESH en CDD, quelle impulsion, quelle directive donne-t-il aux EPL pour qu'ils respectent leurs obligations d'employeurs notamment celle de la formation d'au moins 60 heures des nouveaux AESH ? De la même façon, certains employeurs sont tentés de contraindre les AESH à être présent.es dans l'établissement lorsque le jeune suivi n'y est pas (PFMP) et durant les 5 semaines hors scolarité (41-36 semaines de l'année scolaire). Nous demandons que des consignes très strictes soient redonnées aux EPL afin d'éviter toute forme de présentéisme contraint et l'exercice de mission sans aucun rapport avec l'inclusion scolaire.

Précision de la FSU : depuis la rentrée, des situations d'AESH montrent que **ni la lettre ni l'esprit de la note de service ne sont respectés par certains employeurs, notamment sur la question du nombre de semaines du contrat de travail (41)**. Ce passage à 41 vise à augmenter la quotité de travail de ces agents travailleurs pauvres et donc leur rémunération MAIS sans leur augmenter leur charge de travail et les contraindre à des missions n'entrant pas dans leur statut. **Ces 5 semaines au-delà des 36 semaines de la scolarité visent à reconnaître le travail « invisible » des AESH, en-dehors de la classe (préparation, participation à des réunions....)... semaines qu'ils n'ont donc pas à récupérer sous une autre forme !**

De la même façon, lorsque le.a jeune suivi.e est en « stage » et n'est pas accompagné.e par l'AESH, ce dernier ne peut se voir imposer ni une présence stérile ni une présence avec des missions sans lien avec l'inclusion...N'en déplaise à certains employeurs !

Réponse de l'administration : la DGER et le SRH sont particulièrement vigilants et attentifs à ce que la note de service se mette bien en place dans les établissements, des consignes ont été données lors des rencontres des [DRAAF](#), des [SRFD](#) qui ont pour mission de relayer auprès des établissements employeurs ces consignes. La DGER invite la FSU à faire remonter toutes les situations nécessitant une intervention pour rétablir la réglementation. Concernant la formation, un travail est en cours d'élaboration avec l'implication des animateur.rices du réseau national « Handicap » de la DGER. Ce projet devrait aboutir dans les prochaines semaines.

Le SNETAP-FSU va donc appeler tous les agents à le saisir si les droits de ces agents ne sont pas respectés par leur employeur. {}

Question 4 : Quelles sont les **ouvertures de concours** prévues pour permettre à tous ces agents administratifs et techniques précaires d'obtenir une titularisation ? Existe-t-il un calendrier prévisionnel sur deux ou trois ans permettant aux agents de se projeter à court et moyen terme ? Ce dispositif prévisionnel pluriannuel se met en place pour les enseignant.es et [CPE](#). Il doit donc être possible pour les autres catégories.

Réponse de l'administration : A ce jour, aucun dispositif de déprécarisation n'est prévue par la DGAFP, seuls sont ouverts des concours interne et externe, sans planification pluriannuelle publique. Du côté de l'enseignement, la DGER indique que pour des corps spécifiques comme TFR, **aucun projet d'ouverture n'est prévu pour l'enseignement technique !**

Question 5 : A travers la situation individuelle d'une agent qui a saisi la CCP, il apparaît que **la procédure de réévaluation de la rémunération des personnels contractuels de direction** connaisse des ratés, les mêmes que dans la procédure des agents contractuels de catégorie B et C qui avait amené le ministère à revaloriser sans les entretiens professionnels... Alors que le nombre de ces agents contractuels augmente chaque année, le SNETAP-FSU demande la mise en place d'un référentiel de rémunération comme il en existe un pour les [ACEN](#).

Réponse de l'administration : Après avoir réfuté la notion de « ratés » pour les personnels contractuel.les de direction (procédure récente et réorganisée récemment), l'administration a rappelé la procédure réglementaire de réévaluation de la rémunération (entretien professionnel, réévaluation tous les trois ans) et du caractère non réglementaire (à quelques exceptions comme les ACEN) d'une grille de rémunération.

Réaction de la FSU : Le SNETAP-FSU a précisé que l'objet de la question n'était pas un rappel de la procédure mais l'absence de transparence des critères de réévaluations possibles pour les agents et pour les représentant.es des personnels... Si une grille n'est pas légale, elle existe très certainement pour l'employeur qui doit arbitrer entre plusieurs agent.es... dans une enveloppe nécessairement contrainte ; le tirage au sort n'étant certainement pas retenu comme moyen... La transparence est dans l'intérêt de toutes et tous !

La délégation FSU