

Enseignement Supérieur Agricole Public l'avenir des structures, le devenir de tous les agents

**Le 22 Octobre 2010 à Montpellier SupAgro,
Compte-rendu de la Journée d'études sur les évolutions en cours
dans les établissements d'enseignement supérieur agricole public**

La première réunion intersyndicale des établissements d'enseignement supérieur du Ministère de l'Agriculture s'est déroulée le 22 octobre 2010 à l'initiative du Snetap-FSU.

Dans le climat extrêmement tendu de l'époque (*en pleine phase de mobilisation contre le projet gouvernemental sur les retraites*) la rencontre a réuni une cinquantaine de personnes à Montpellier SupAgro, ce qui est déjà en soi un succès vu les perturbations de transport du moment, les agents venant d'AgroSup Dijon, de l'Enfa de Toulouse, de Maisons-Alfort et d'AgroParisTech (*certains nous ayant rejoint en visioconférence dans l'amphithéâtre Philippe Lamour*).

Même si l'écrasante majorité des participants était syndiquée au Snetap, des camarades de la CGT et de Sud-Rural donnaient à cette rencontre la dimension intersyndicale souhaitée par les organisateurs.

LA MATINÉE FUT CONSACRÉE À L'ENSEMBLE DES ASPECTS CONCERNANT TOUS LES AGENTS (CONTRACTUELS OU TITULAIRES) DES ÉTABLISSEMENTS DU SUP DU MAP

I) La situation des contractuels à temps partiel imposé

Dans les catégories B & C: concernant le "verrou à 70%" les positionnements des uns et des autres montraient clairement comment ce "piège" dénoncé a malheureusement porté ses fruits, certains optant pour une demande de suppression pure et simple de cette mesure tandis que d'autres voyaient dans cette option une menace contre le statut de la fonction publique. Il fut finalement acté qu'il serait rappelé le caractère parfaitement illégal de l'emploi d'agents contractuels sur des postes permanents et que les différentes organisations insisteraient à nouveau sur la nécessaire titularisation des contractuels précaires pour mettre fin à ces comportements illégaux.

Reprenant en cela les exigences formulées par les 6 organisations syndicales du MAP dans leur lettre ouverte du 29 février 2009 au Secrétaire Général¹.

Prenant acte de la constitution des groupes de travail mis en place par la DGER selon l'agenda social du ministère du Travail et de la Fonction publique, présenté le 26 mars 2010 aux organisations syndicales de la fonction publique².

D'autre part, il est clairement vécu comme une injustice flagrante que ce temps partiel imposé ne le soit qu'aux contractuels de type B&C, les « A » n'y étant pas contraints...

1 : cf. annexe N°1: "Plate-forme OS du 17 fév 2009"

2 **Orientations définies par le Ministre du Travail et de la Fonction publique** (*Groupe de travail du 3 juin 2010*)

On a vu ce qu'il en est advenu, au terme de mois de réunions, d'avancées/reculades et d'arbitrage final...

Reste que les orientations, quoique insuffisantes, stipulaient :

Sur le fond, les principales orientations sont :

- élaborer « un plan d'action afin de lutter contre les pratiques abusives, de régulariser certaines situations peu acceptables et d'offrir des perspectives d'accès à l'emploi de titulaire ».

- « apporter une réponse claire aux agents employés au cours des dernières années pour répondre à un besoin permanent en leur permettant de bénéficier de contrats à durée indéterminée ».

- « clarifier les cas de recours au contrat »

- « offrir un accès à la titularisation des agents en CDI soit par des concours hautement professionnalisés, soit par une voie plus individuelle et plus novatrice dont nous aurons à débattre »

II) L'état des lieux

La DGER a présenté un état des lieux très incomplet des effectifs de personnels non titulaires dans les établissements du sup.

Il y est relevé :

- une grande disparité dans les politiques suivies selon les sites
(contrats 10/12, succession de contrats aidés ou CDD à temps incomplet imposé),
- un certain nombre de distorsions entre les éléments chiffrés communiqués par la DGER et les informations disponibles dans les établissements (données incomplètes quantitativement et non ventilées selon les types de contrats et les modes de recrutement) ;

Ceci nous a amenés à la décision de croiser les informations émanant des différentes centrales syndicales sur les pratiques à l'intérieur des différents établissements, afin d'élaborer une plate-forme commune pour lutter contre la précarité et assurer un service public de qualité. L'objectif est donc de dénombrer tous les postes occupés par des non titulaires, en recensant les procédures d'embauche, les différents types de contrats, durées et statuts, modes d'évolution des parcours, attribution ou non de primes et d'en dresser un tableau aussi exhaustif que possible intégrant l'ensemble des établissements.

III) La situation réelle des établissements

Sans attendre que l'état des lieux détaillé soit réalisé, on sait déjà que plus du tiers des effectifs de certains établissements est désormais contractualisé... Cette situation doit être prise en compte sans attendre, il a été acté que l'ensemble des OS doit émettre clairement ses exigences quant aux procédures de recrutement et déroulement de carrière des contractuels.

On ne peut rester dans une telle situation de non-droit et il faut au plus vite exiger un encadrement des procédures concernant des personnels qui travaillent aux côtés des titulaires dans des conditions de travail profondément différentes.

Une démarche de ce type est en cours au sein de SupAgro, les représentants des personnels au sein de la CCPC et du CTP de l'Établissement devant contribuer à la mise en place d'un protocole interne à SupAgro³.

IV) Compte-rendu de l'atelier sur le SNA

L'atelier sur le Système national d'appui (SNA) à l'enseignement technique agricole a réuni pendant 3 heures une vingtaine de participants. Tous les établissements nationaux d'appui (ENA) étaient représentés à l'exception d'Agrocampus Rennes – Beig Meil.

Les échanges ont permis de refaire le point 18 mois après les débats du congrès national de Hyères qui avaient abouti à une première motion sur le système national d'appui.

On retiendra des échanges dans l'atelier les constats et principales questions suivantes :

Le SNA, quels métiers ?

Un premier constat s'est imposé au fil des discussions, le SNA recouvre plusieurs métiers : Ingénierie, Recherche, Expérimentation, Formation continue et Animation de réseau. A ce jour, chacun de ces métiers n'est pas explicitement reconnu et distingué dans le SNA. Ils ne sont pas non plus pensés en articulation avec les autres, ce qui ne signifie pas qu'il faut les hiérarchiser pour autant.

De sérieuses difficultés dans la mise en œuvre du SNA

Problème de pilotage au niveau national.

Un problème de positionnement du SNA au niveau local.

Problème de non reconnaissance de la recherche au sein du SNA.

Problème de capitalisation et de valorisation des actions SNA.

Manque de coordination à l'intérieur des ENA, entre les ENA et avec les autres acteurs du SNA.

Manque de visibilité du dispositif à moyen terme.

3 Depuis la réunion le Protocole a été mis en place pour les catégories « B » & « C », mais seulement pour les aspects de rémunération et progression dans des grilles...

Toutes ces difficultés persistantes alimentent les craintes des participants pour l'avenir du SNA,

Crainte de voir le dispositif d'appui privatisé, sous la forme d'une agence externe,
Crainte de voir « s'évaporer » le dispositif national de formation continue qui devrait accompagner la transformation de l'enseignement agricole,
Crainte enfin de voir ce dispositif de plus en plus déconnecté des besoins réels du terrain.

L'atelier a permis de dégager plusieurs pistes pour redonner sens et cohérence au SNA.

On pourrait résumer ainsi le cahier des charges que nous envisageons pour l'instance de pilotage national : Clarifier les métiers du SNA et le rôle respectif de chaque catégorie d'acteurs (chercheurs, formateurs experts, intervenants conseils, animateurs de réseau, ...).

Réfléchir aux différentes modalités d'appui notamment sur les types de dispositif mis en place, sur leur pertinence, sur leur transférabilité...

Evaluer l'impact réel des actions conduites à différents niveaux.

Marie-Odile NOUVELOT, rapporteur de l'atelier SNA ⁴

APRÈS UN RETOUR SUR LES DIFFÉRENTS POINTS DE LA MATINÉE, L'APRÈS MIDI FUT CONSACRÉE À UN ÉCHANGE SUR LE CONTEXTE DANS LEQUEL ÉVOLUENT LES ÉTABLISSEMENTS DU SUP DU MINISTÈRE.

V) Les particularités locales

Qu'il s'agisse d'associations avec les universités, l'Inra ou d'autres centres de recherche, les établissements sont insérés dans un tissu régional.

Selon les implantations, les établissements sont plus ou moins fractionnés en divers sites plus ou moins proches les uns des autres et plus ou moins associés avec les instituts de recherche. La prise en compte des personnels ne peut toujours se faire en association avec les OS des instituts en question; la situation de Montpellier est ici particulière, l'InterSyndicale de Montpellier SupAgro menant régulièrement des actions de mobilisation en pleine association avec la CGT du centre Inra, présente sur le campus.

VI) La mise en place du consortium AGREENIUM

Les OS s'inquiètent du rôle futur qui serait dévolu à la nouvelle structure en train de se mettre en place au niveau national :

Nouvelle couche de concertation inter-Établissements, là où les instances d'échange et de partage d'information existent déjà, ou risque de voir les Établissements se faire dicter leurs lois par une superstructure sur laquelle les locaux perdront tout levier d'action.

VII) RGPP

La mise en place progressive de la RGPP porte déjà ses fruits néfastes dans les établissements techniques de l'enseignement agricole public; les établissements du Sup ne sont pas encore directement touchés par le non remplacement d'un fonctionnaire sur deux partants à la retraite... mais ça ne saurait durer ⁵.

Le Snetap-FSU s'engage à multiplier les passerelles entre les différentes composantes du ministère afin que les intérêts partagés des personnels et du service public soient pris en compte collectivement.

VIII) Loi LRU (Libertés et Responsabilités des Universités)

La course vers l'accession à l'autonomie et aux compétences élargies est engagée. Outre le fait que l'on ne peut désormais plus douter du désengagement de l'État sur ses missions du service public d'enseignement, il est à craindre également que l'autonomie de gestion des ressources humaines ne soit pas une bonne nouvelle pour les personnels dont la prise en compte au niveau ministériel peut offrir plus de garanties de recours qu'avec des établissements au sein desquels la masse salariale risque de devenir une "variable d'ajustement", d'autant plus que la petite taille de nos établissements (par rapport aux universités) rendra sa gestion locale difficile et financièrement peu soutenable. Pour le moment dans l'Enseignement Supérieur Agricole, l'application de la Loi LRU ne fait que débiter de manière souvent insidieuse : ainsi le nombre des membres

4 *Vous trouverez l'intégralité du compte-rendu sur le SNA sur le site du SNETAP-FSU...<http://www.snetap-fsu.fr/Le-SNA-en-question.html>*

5 Les arbitrages rendus en fin 2011, fixant des plafonds d'emploi avec diminution de postes, donnent raison à nos inquiétudes de l'année précédente.

des conseils d'administration des dernières fusions d'établissements a fortement diminué, et de façon identique, le nombre de représentants élus des personnels...

Points soulevés lors des différents échanges avec la salle

- TITULARISATION des contractuels :

- Les organisations syndicales pourraient demander un diagnostic à la RH des missions exercées par les contractuels actuellement en poste sur les établissements... pour savoir s'ils sont sur des tâches occasionnelles ou saisonnières ou permanentes.
- Veiller à ce qu'il soit pris en compte la date d'entrée du personnel dans l'établissement et non celle de l'accession à la fonction occupée au moment de la régularisation.
- On constate une volonté de mettre fin au statut de fonctionnaire avec possibilité de recrutements directs en CDI.
- Dans les écoles vétérinaires, suite à la privatisation des cliniques, il ya possibilité d'avoir des contractuels à 100% mais de droit privé, et des contrats de 10 mois (pas de cours l'été).

- HARMONISATION des modes de traitement entre titulaires et contractuels :

- Veiller à ce que les procédures intègrent l'ensemble des aspects
 - Formation
 - Primes
 - Rémunération des heures sup
 - Médecine du travail
 - ...

- REVALORISATION des agents en fonction des fiches de poste :

- Tant pour les contractuels que pour les titulaires, comment mettre fin au décalage entre missions, statuts et grades des agents ?
- S'assurer également de la prise en compte des anciennetés acquises avant l'intégration dans l'établissement.
- Est ce que l'on pourrait envisager le passage d'une catégorie C à B ou B à A en fonction de la mise en place d'une commission qui évalue la progression de la fiche de poste (une reconnaissance des acquis professionnels), avant de procéder à un examen professionnel validant les acquis... ?
- On constate le remplacement de la PPR par les IAT qui elles, sont modulables !

- FORMATION :

- Le RH doit donner sa position sur le plan de formation. Dans le plan de formation, il peut y avoir de la VAE.
- Derrière la demande de VAE ou de formations, il doit y avoir un plan de financement. C'est à l'école de le présenter.
- *Exemple de politique sociale* : Formation suivie par l'agent : L'école pourrait faire un effort pour compléter le salaire tombé à 80% pour l'agent.

CFDT – CGT – FO – FSU – UNSA – SUD

Ministère de l'Agriculture et de la Pêche

Lettre ouverte à

M. Jean-Marie AURAND

Secrétaire
Secrétaire Général
Ministère de l'Agriculture et de la Pêche
78, rue de Varenne
75700 PARIS 07 SP

Monsieur le Secrétaire Général,

Les six organisations syndicales du Ministère de l'Agriculture et de la Pêche (CFDT, CGT, FO, FSU, UNSA, SUD) se sont réunies le 17 février 2009, afin d'élaborer une plate-forme commune pour lutter contre la précarité et assurer un service public de qualité.

► L'exigence d'un plan de titularisation

Elles considèrent que la négociation qui s'ouvre ne peut se contenter d'un aménagement à la marge de la situation des contractuels, mais doit au contraire se fixer pour objectif premier l'élaboration d'un plan de résorption de la précarité qui utilise toutes les voies de titularisation à créer ou existantes (concours internes, recrutements sans concours, ...). Le plan doit concerner toutes les catégories de personnels non-titulaires et avoir comme objectif une baisse chiffrée du taux de précarité dans le cadre d'un échéancier précis.

Il doit être assorti pour les contractuels pouvant se présenter aux concours d'un plan de formation et d'accompagnement ambitieux pour assurer la préparation et la réussite à ces concours.

Elles récusent l'idée que certains agents « auraient vocation à demeurer contractuels », celle de recourir à des contrats de droit privé, ou encore le recours systématique aux heures supplémentaires pour compenser les suppressions d'emplois (propositions du rapport du CGAAER).

► Un traitement digne des personnels non-titulaires

Constatant que la réglementation est régulièrement détournée et que les non-titulaires sont souvent maintenus dans une situation très précaire, elles demandent sans délai :

1. L'arrêt de l'utilisation des contrats de 10 mois sur 12 et la généralisation de contrats 12/12.
2. L'arrêt du recrutement illégal de contractuels à temps incomplet, notamment en catégories B et C, pour l'exercice de missions permanentes.
3. L'arrêt du paiement des contractuels à taux de vacances, de l'emploi abusif de vacataires dans les centres de formation (CFA, CFPPA) et la généralisation du paiement par référence à un indice de la fonction publique.
4. Que soit mis fin au non-renouvellement abusif des contrats, en particulier lorsqu'il ne vise qu'à éviter la « CDIisation » et aux CDD répétitifs de courte durée (interruption de contrats aux vacances scolaires par exemple dans le secteur de l'enseignement, ...) avec parfois changement d'employeur (DDAF et Offices par exemple pour des missions de contrôle,...).
5. Un alignement des conditions de travail et de rémunération (initiale et conditions de progression) des contractuels sur celles des fonctionnaires assurant les mêmes fonctions.
6. La régularisation immédiate de toutes ces situations.

C'est sur la base de ces orientations que nos six organisations syndicales participeront aux négociations qui doivent s'ouvrir suite à la publication du rapport du CGAAER.