



## **Audience SRH et adjoint DGER - jeudi 17 mars 2022**

C'est dans le contexte de mobilisation interprofessionnelle pour la revalorisation salariale et l'amélioration des conditions salariales que le SNETAP-FSU a été reçu en audience par M. Maire - SRH et M. Maurer - adjoint DGER au MAA.

La perte du pouvoir d'achat, l'augmentation de la précarité dans l'emploi avec les agent-ess contractuel-les mais également les salaires indécents pour certaines catégories professionnelles comme la catégorie C, tous ces points impactent l'attractivité de nos métiers et accentuent les problèmes de recrutement au sein du Ministère de l'agriculture et plus particulièrement dans nos EPLEFPA.

Madame la ministre de Montchalin a promis le dégel du point d'indice et son augmentation avant cet été, annonce dont nous attendons une confirmation effective, nous avons cependant besoin de réponses concrètes et immédiates sur de nombreux points.

Pour la délégation SNETAP-FSU

Geneviève Laurensen, secrétaire générale adjointe du SNETAP-FSU.

Retrouvez ci-dessous les thèmes évoqués lors de cette audience :

**1/- Situation des AESH** (Accompagnants d'Élèves en Situation de Handicap) : au delà de la revendication d'un réel statut en catégorie B pour ces agents, la NS DGER/SDPFE/2022-67 du 25/01/2022 établit un cadre que certaines directions d'EPL n'appliquent pas. **Le SRH est-il en capacité de faire le suivi des évolutions de carrière de ces agents ?**

■ La NS répond aux questions pour le passage en CDI. Un point annuel doit être fait dans les CTREA et au CTEA.

► Actuellement il y a 16 agent-es AESH qui sont en CDI et géré-es par le Ministère.

L'administration doit jouer son rôle et suivre leur évolution de carrière. Aucune indication à ce jour sur le nombre d'agent-es qui vont atteindre les 6 années d'ancienneté pour la rentrée prochaine.

**2/- Situation des AED** (Assistants d'Éducation): **Quelle suite est donnée à la loi du 2 mars 2022 sur la cdéisation après 6 ans de contrat ?**

■ La DGER indique qu'elle ne proposera des CDI qu'en fonction des besoins des établissements. Elle n'est cependant pas en mesure de les évaluer actuellement.

■ D'autre part, nous interrogeons sur l'évolution statutaire de ces agents : quelle sera leur grille indiciaire et d'avancement ? Il y a en effet urgence à établir ce cadre, sans attendre la prochaine rentrée scolaire. .

**3/- Situation des ACEN** : Suite à notre mobilisation, le MAA s'était engagé à reprendre l'expérience professionnelle des agent.es pour fixer leur rémunération initiale. **Où en est le SRH sur ce sujet ?** Nous avons aussi fait remonter à la DGER dès le mois d'octobre une liste d'ACEN dont le contrat n'était pas à la hauteur de la quotité effective de travail. Ces agents sont toujours en attente de réponse !

■ Pour la reprise de l'ancienneté des agents entrants au MAA (en lien avec les années faites à l'EN par exemple) et les agents en poste (reprise jusqu'à septembre 2019), le travail est laborieux et pour l'instant seuls 157 contrats ont été traités sur le millier de contrats qui pourraient prétendre à cette reprise !

► Le SRH s'engage à ce que les dossiers soient traités.

■ La prime d'attractivité sera de fait versée postérieurement à la reprise d'ancienneté car cette dernière conduira à des changements d'indice.

■ Concernant la quotité de travail le SRH et la DGER ne veulent pas de règles générales et s'en remettent aux expertises emploi pour identifier les besoins pérennes. Ils n'envisagent pas d'augmenter le % du contrat pour un an puis de le diminuer : cela ne peut que renforcer la précarité des agents et le manque d'attractivité des postes.????

■ Mobilité des ACEN = constat est fait du manque "d'efficacité" des procédures actuelles... une réflexion est en cours avec l'idée de modifier la gestion des ACEN afin d'améliorer la lisibilité et de supprimer le problème récurrent de contrat en septembre qui ne sont pas signés.

#### **4/- Situation des ACB des CFAA-CFPPA :**

Lors du dernier GT du 24 février l'intersyndicale a quitté la séance car il est urgent d'aborder les points concernant le temps de travail et la rémunération de ces personnels. Le travail sur des fiches missions n'est pas une priorité. *Quand de réelles négociations pour des conditions d'emploi ?*

■ la DGER ne souhaite pas revoir ses méthodes et aborder les points "durs" de la négociation et ce, malgré le désaccord de l'Intersyndicale : nous constatons donc le blocage de la situation.???

#### **5/- Situation des PRAG de l'Enseignement Supérieur (PRofesseurs AGrégés, certifiés ou de lycée pro affectés dans l'Enseignement Supérieur)**

■ Nous réaffirmons le besoin de définir les obligations et aménagements de service de ces personnels : les dernières négociations, entamées en 2005, doivent enfin aboutir.

► SRH et DGER s'engagent à étudier nos propositions et à ouvrir des négociations.

#### **6/- PSC (Prestation Sociale Complémentaire):**

Actuellement 2 démarches sont en cours.

■ le versement de 15 euros par mois en aide à la mutuelle. Seul 1/3 des agents ont fait la démarche.

■ concernant le panier commun de soins les discussions sont en cours au niveau de la FP. Ce nouveau dispositif doit être effectif en 2024. Prochain GT prévu avant l'été et le suivant à l'automne. Des questions importantes restent à traiter - exemple la place des retraités dans ce dispositif - et il faut également proposer des prestations proches de celle de l'EN et des autres ministères.

#### **7/- Vie chère en Ile de France :**

Le coût de la vie en Ile de France rend peu attractif les postes disponibles de nos établissements, et impacte leur fonctionnement avec un turn-over important des personnels, voir des postes vacants. Nous demandons que le sujet soit enfin examiné à partir de propositions à travailler conjointement. Différentes pistes peuvent être étudiées.

► Le SRH reconnaît le bien-fondé de nos propositions et s'engage à ouvrir le chantier.

#### **8/- RIFSEEP :**

■ Réalisation d'une note qui simplifie les modalités du CIA (Complément indemnitaire annuel)- publication avant l'été.

■ Réflexion également concernant le IFSE (Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise) - A suivre.

■ RIPEC (Régime indemnitaire des personnels enseignants-chercheurs), les textes devraient être présentés lors du prochain CTM.

#### **9/ Difficultés de suivi RH de certains personnels de l'Enseignement supérieur :**

De nombreux dossiers concernant des rattrapages de promotion, ou de prise en compte d'ancienneté, sont en attente.

► Le SRH s'engage à regarder les situations particulières que nous lui feront remonter.