



## **La CCP des ACEN du 26 novembre 2020 : « une fois de plus ! »**

Jeudi 26 novembre se tenait une CCP sous la présidence de Monsieur Cédric Montesinos, adjoint à la sous-direction de la gestion des carrières et de la rémunération (SDCAR). Les élu.e.s représentant.e.s des agents contractuels étaient consulté.e.s sur le licenciement de trois collègues ACEN en CDI.

Comme pour la dernière CCP, seul.e.s les élu.e.s SNETAP-FSU / CGT Agri avaient préparé une déclaration liminaire et des questions diverses. Ainsi l'administration a répondu aux questions dans la foulée de notre déclaration.

### **Déclaration liminaire des élu.e.s Snetap FSU / CGT Agri**

Nous sommes consulté.e.s aujourd'hui sur les licenciements de trois agent.es en CDI. Une fois de plus nous devons nous prononcer sur la situation d'agent.es en CDI que l'administration n'estime plus compétents, sur celle d'agent.es de qualité dont le poste a été supprimé ou dont le poste est revenu à un fonctionnaire. Nous ne remettons pas en question les « règles du jeu », cependant nous nous étonnons à nouveau qu'une insuffisance professionnelle soit prononcée chez des ACEN en CDI qui étaient très compétents dans le passé et dont les possibilités d'accompagnements en amont ou entre les deux inspections sont restées trop rares ! Nous nous étonnons aussi que la suppression des postes affectant directement des ACEN ne soient pas plus anticipée !

À ces situations terminales malheureuses s'ajoutent aux ACEN une multitude d'épées de Damoclès pointant leurs têtes et des conditions de travail éprouvantes. *« Vous débutez sans prise en compte de votre expérience professionnelle, vous patientez plusieurs mois avant d'obtenir votre contrat, vous cumulez plusieurs disciplines pour un temps incomplet, parfois sur deux établissements. Puis vient la mobilité et vous risquez de déménager avec une baisse de quotité de travail en prime. Vous êtes en CDD alors vous décidez de ne pas renouveler votre contrat, il vous faudra alors attendre plusieurs mois pour recevoir une attestation Pôle Emploi. Vous êtes en CDI et persévérez dans l'espoir de l'ouverture d'un concours, mais la baisse de quotité ne vous donne pas droit à un complément par Pôle Emploi et il n'y a pas d'ouverture de concours malgré des besoins qui remontent du terrain ! Une nouvelle mobilité où vous découvrez la disparition de votre poste, vos interrogations restent sans réponses et vous recevez un jour une convocation à un entretien préalable. Fin de l'histoire ! »*

Parmi les points évoqués précédemment nous sommes régulièrement interpellés.

Ainsi, même s'il nous semble avoir constaté une amélioration dans l'envoi des attestations Pôle Emploi et des contrats (et nous ne pouvons que vous encourager dans cette dynamique), nous regrettons qu'il y ait encore des agent.es sans document au mois de novembre et que leurs demandes auprès de vos services restent souvent sans réponse.

Par ailleurs, vous aviez entendu le malaise vécu par de nombreux agent.es lors de la mobilité passée. De notre côté, nous avons entendu les difficultés de gestion de vos services lors de cette

mobilité. Nous avons également entendu votre souhait de retour d'expérience. Cependant, devant l'urgence du calendrier, face à l'incertitude de la situation sanitaire et en l'absence d'un groupe de travail réuni à ce jour, quel mode de gestion de la mobilité avez-vous envisagé ?

Sur la rémunération initiale des ACEN, nous avons été interpellés récemment par un nouvel ACEN qui envisage de quitter l'enseignement agricole. En effet, il cumule un temps incomplet et une rémunération à l'échelon 1 malgré plus de 20 ans d'enseignement, qui ne lui permettent pas de vivre dignement.

Pour conclure, il nous remonte de nombreux cas similaires d'agents projetant de quitter l'enseignement agricole ! La sensation d'être un « bouche-trou » que l'on déplace ou dont on se sépare à sa guise est préjudiciable pour les agents mais aussi l'enseignement agricole en général !

### **Réponse de l'administration à notre déclaration :**

Le BPCO a apprécié la reconnaissance du SNETAP-FSU / CGT Agri concernant l'amélioration dans le traitement des contrats. Mais, une fois de plus, l'administration s'est réfugiée derrière le « cas général » pour minimiser le ressenti de certains ACEN qui ne sont que des « situations particulières ». Il en est de même pour le nombre de licenciements en baisse depuis deux ans. Une fois de plus elle a rappelé son souhait de défendre les ACEN en CDI et assurer la pérennité sur leurs postes, malgré « l'opposition de certaines OS » (à *fortiori* le SNETAP-FSU / CGT Agri). Une fois de plus, elle n'a pas voulu nous faire part de l'expertise sur la rémunération des ACEN, alors même qu'elle est finalisée depuis la rentrée. Une fois de plus on nous a dit qu'un groupe de travail serait constitué avant les vacances de Noël pour préparer la future campagne de mobilité.

### **Commentaire SNETAP-FSU - CGT Agri :**

Nous reconnaissons la baisse du nombre de licenciements chez les ACEN CDI depuis 2 ans, en particulier pour insuffisance professionnelle. Cependant, nous regrettons que le nombre de licenciements pour suppression du poste ou du besoin et/ou recrutement d'un.e fonctionnaire soit en légère hausse. Quand on affiche la volonté de protéger des agent.es, on ne se satisfait pas du « cas général ». Par ailleurs, sous-entendre à chaque CCP que notre OS s'oppose à la protection des agents en CDI est malvenu. Nous saluons cet effort mais rappelons que le meilleur moyen de protéger des agents contractuels dans la fonction publique reste la titularisation !

### **Trois licenciements à l'ordre du jour de cette CCP**

- 1 licenciement pour insuffisance professionnelle ;
- 1 licenciement « suite au recrutement d'un fonctionnaire sur le poste ».
- 1 licenciement « suite à la suppression du poste ou du besoin »

► La consultation sur le licenciement pour inaptitude professionnelle (reportée de la dernière CCP) a montré que lorsque les élu.e.s parlent d'une même voix (5 votes contre le licenciement) il est possible de faire reculer l'administration. Ainsi, même si cette dernière n'a pas voulu reconnaître le lien entre des problèmes de santé reconnus de l'agent.e et « l'insuffisance professionnelle », nous avons obtenu une possibilité de reclassement au sein du MAA (ce que ne permet pas en temps normal la procédure de licenciement pour insuffisance professionnelle).

► Pour les deux autres licenciements, une fois de plus des manquements sont constatés dans l'information des agent.es et une fois de plus l'administration se satisfait de procédures qui contredisent les propos qu'elle tient à chaque CCP : « on n'oublie pas l'humain ! ». Les agent.es découvrent la suppression de leur poste dans les listes de mobilité. Aucune proposition ne leur est

faite à la suite du premier mouvement de mobilité. Les sollicitations des agent.es auprès du SRH ne trouvent pas réponse... Nous avons dénoncé ces pratiques mais « la procédure a été respectée » !  
Résultat des deux consultations : 5 votes pour les licenciements, 1 abstention et 4 contre.