http://www.snetap-fsu.fr/Negociations-agents-contractuels.html

Négociations agents contractuels CFA/CFPPA : les propositions inacceptables de la DGER

- Les Dossiers - Formation adulte - apprentissage -
Date de mise en ligne : vendredi 28 juin 2013

Copyright © Snetap-FSU - Tous droits réservés

Participaient pour le SNETAP : Sylvie DEBORD (secrétaire générale adjointe secteur corpo), Laurence DAUTRAIX (secrétaire nationale secteur CFA/CFPPA), Philippe DESPRES (secrétaire national adjoint secteur CFA/CFPPA).

Il s'agissait de la seconde journée de discussion après une première reprise de contact avec la nouvelle équipe de la DGER sur la thématique des contractuels en CFA/CFPPA le 14 avril. **Au préalable la DGER nous avait adressé ses 8 propositions [1]** issues du rapport d'inspection de juin 2012 sur « l'analyse comparée des résultats économiques des CFA/CFPPA en lien avec l'application du protocole de gestion des agents contractuels » qui, rappelons-le, montrait qu'il n'y avait **aucun lien entre la situation financière des centres et l'application du protocole de manière favorable pour les agents.**.

La réunion du 30 mai a permis de faire le point sur la partie I du protocole qui rappelle la réglementation et d'aborder les propositions de la DGER qui concernent davantage la partie II du protocole avec notamment la question des obligations de service.

1/ Partie I du protocole :

Il s'agit de la partie réglementaire qui s'applique à tous les agents contractuels de la Fonction publique d'État. Mise à jour avec l'évolution réglementaire depuis 1998, elle demande cependant un dernier travail d'expertise pour intégrer des éléments de jurisprudence sur lesquels l'administration et les organisations syndicales ont encore à discuter avant d'arriver à la rédaction finale. Ce dernier travail est remis au soin d'un comité restreint associant l'administration et les OS qui doivent se réunir le 3 juillet prochain.

2/ Discussions sur les 8 propositions de la DGER (voir document DGER annexé) :

La DGER nous ayant transmis en amont du 30 mai ses 8 propositions, l'essentiel de la réunion a porté sur la discussion de celles-ci.

Voici ces propositions avec nos commentaires et la position que nous défendons :

Proposition 7 : obligations de service à 1607 h pour les formateurs avec des jeux de coefficients selon les activités, et des durées forfaitaires.

Notre position : les formateurs réalisant essentiellement une mission d'enseignement (comme le montre les enquêtes de la DGER), leurs obligations de service doivent être les mêmes que celles des titulaires exerçant les mêmes fonctions, à savoir un décompte du temps de travail en équivalent face à face et 648 heures annuelles. C'est d'ailleurs l'esprit du protocole de 1998 qui prévoie des obligations de service comprises entre 648 et 774 h d'équivalent face à face, avec un objectif final de 648 h pour les formateurs. Les enseignants contractuels en lycées (ACEN) et les contractuels des CFA de l'Education Nationale sont à 648 h. Alors que les échanges entre centres du même EPL sont promus par l'administration, comment imaginer des échanges entre personnels du même EPL, réalisant la même mission principale (enseignement) certains étant à 648 h et d'autres à 1607 h !

Cette proposition est donc complètement inacceptable tant sur le fond que sur la forme et constitue un recul par rapport au protocole de 1998. Sur ce point il y a un front syndical contre cette proposition (SNETAP-FSU, CGT, FO,

Copyright © Snetap-FSU

UNSA, SUD), seul le SGEN-CFDT en accepte le principe.

Proposition 8 : les préconisations qui seront données (obligations de services, rémunération,...) resteront déclinables par établissement selon le contexte et leur situation financière.

Notre position : sur ce point on reste dans le même travers que le protocole de 1998 : sous prétexte de respect de l'autonomie des établissements, pas de texte réglementaire mais des « préconisations », on ne parle même plus « d'orientations nationales » comme dans le protocole, et la déclinaison locale de ces préconisations se ferait au gré des rapports de force locaux, avec de très fortes inégalités de conditions pour des agents qui participent pourtant au même service public sur l'ensemble du territoire. Nous défendons le principe d'un texte réglementaire de type décret qui, seul, peut permettre une égalité de traitement des agents au niveau national avec pour base celle des titulaires (648h, grille PLPA, etc.) Enfin le rapport d'inspection cité montre clairement qu'il n'y a aucune corrélation entre l'application des 648h et la situation financière des centres : aussi pourquoi continuer à conditionner l'application d'un protocole à la situation financière des centres alors que les problèmes sont ailleurs (politiques régionales, mauvaise ou absence de stratégie des directions, absence de pilotage ou de suivi, dialogue social de mauvaise qualité,...) ?

Dans le cadre du dialogue social 2 propositions :

Proposition 5 : mis en place d'une commission locale au niveau de l'EPL qui comporterait des représentants des personnels sur budget d'établissement (contractuels, titulaires sur postes gagés) et qui aurait comme attribution l'ouverture et la fermeture de postes, définitions des postes, conditions de travail, obligation de services, mesures disciplinaires,...

Notre position : là encore la proposition est complètement inacceptable et constitue encore un grave recul par rapport à la situation actuelle. En effet si le dialogue social est indispensable au niveau local et peut passer par les instances existantes (différents conseils avec des représentants des personnels élus), il ne peut se faire à travers cette commission avec les attributions qui lui sont données, attributions dont certaines relèvent du conseil d'administration (ouvertures et fermetures de postes) et d'autres de CCP régionales (mesures disciplinaires).Toute commission locale place toujours les agents en position de faiblesse et est particulièrement scandaleuse en matière disciplinaire qui aujourd'hui relève du niveau régional (CCP). Même si nous défendons sur le fond le principe de commissions nationales avec des conditions harmonisées nationalement, nous demandons dans l'immédiat et à minima le maintien et un réel fonctionnement des instances existantes au niveau régional (commission régionale de suivi du protocole, commissions consultatives paritaires).
D'autre part, le fait de faire siéger dans cette commission locale des représentants des titulaires sur postes gagés signifie indirectement que la DGER considère qu'ils sont employés par le centre et que leurs obligations de services devraient être celles des contractuels. Ceci est en totale contradiction avec les jugements administratifs qui précisent bien que les titulaires sur postes gagés sont employés par le ministère et que leurs obligations de service sont celles prévues par leur statut (648 h). A l'occasion de cette réunion nous avons redemandé la réactivation du groupe de travail sur les postes gagés qui ne s'est pas réuni depuis juillet 2011.

Proposition 6 : mise en place de l'entretien professionnel qui est réglementaire (partie 1 du protocole, au moins tous les 3 ans) et qui doit aborder en particulier les besoins de formation continue de l'agent et l'évolution de sa rémunération adossée à une grille indicative.

Notre position : nous demandons l'application de la grille de rémunération des titulaires (PLPA ou PCEA) pour ne pas laisser l'évolution de la rémunération des agents aux seuls bons soins de la direction suite à l'entretien professionnel. Nous réfutons l'impossibilité de mise en place de vraies grilles de rémunération pour les contractuels avancée par la DGER, par l'existence de grilles pour les contractuels enseignant en lycée (ACEN) ainsi que dans les CFA de l'Education Nationale.
D'autre part nous dénonçons le faux droit à la formation continue des agents qui est plus que bafoué pour des raisons financières. Nous demandons la mise en place d'un fonds public de formation au niveau du ministère pour permettre un réel droit à la formation des agents sur budget d'établissement (quelques rares établissements cotisent

Copyright © Snetap-FSU

au FAFSEA, mais à l'usage ce dispositif n'est pas adapté à nos besoins)

Proposition 4 : inciter les centres à formaliser une stratégie de développement

Notre position : si on ne peut qu'être d'accord avec cette proposition, il est pour le moins contradictoire que dans le même temps la DGER affirme cette orientation, et en parallèle elle vide les centres des agents en charge de l'ingénierie de formation en refusant de créer des postes de titulaires en CFA/CFPPA, obligeant les lauréats au concours de déprécarisation à prendre des affections de directeurs de centre, les postes d'ingénierie de formation proposés étant quasi inexistants. D'autre part se pose la question d'agents contractuels placés à des postes de direction de centres sans réelle formation.

La DGER veut disposer d'outils fiables pour mesurer l'activité des agents sur budget des CFA/CFPPA, pour cela 2 propositions :

Proposition 1 : nouvelle enquête sur la caractérisation des emplois (réalisée annuellement)

Proposition 2 : recours à l'OMM (observatoire des missions et des métiers du MAAF) pour caractériser les emplois en CFA/CFPPA.

Notre position : si dans le contexte actuel de très fortes disparités des conditions d'emplois et de rémunérations des agents en CFA/CFPPA, pouvoir disposer d'une photographie chaque année au niveau national à travers la réalisation d'une enquête fiable sur le sujet est importante, la caractérisation des emplois en CFA/CFPPA a déjà été réalisée à plusieurs reprises : les tâches ont été clairement définies dans le protocole de 1998 et le référentiel formateur en CFPPA existe déjà et a été élaboré assez récemment. Ce travail qui va demander du temps et de l'argent et qui a déjà été réalisé ne nous parait pas prioritaire. On peut s'interroger sur les réelles intentions de la DGER, notamment la possibilité d'instrumentaliser ce travail pour justifier des obligations de services à 1607 h !

Proposition 3 : doter les établissements d'un outil informatisé pour assurer le suivi de l'activité des agents.

Notre position : s'il est important qu'il y est un pilotage et un suivi des activités des agents, de nombreux outils sont déjà utilisés dans certains centres ou conseils régionaux. Cette réalité est à prendre en compte pour ne pas réinventer ce qui existe déjà et éviter les doublons et les multiplications d'outils.

Conclusion :
L'administration a pris note des réactions de chaque organisation syndicale et fera de nouvelles propositions lors de la prochaine réunion sur le sujet qui est programmée pour septembre.
Mais dès à présent et sur des points de fond (obligations de services, commission locale,...), **on peut mesurer l'importante régression que constituerait la mise en pratique de ces propositions par rapport au protocole de 1998 qui n'était déjà pas un texte parfait mais qui avait le mérite de réaliser un cadrage national et d'ouvrir des perspectives (« tendre vers l'harmonisation des conditions d'emploi des personnels au sein de l'EPLEFPA** mais également sur l'ensemble du territoire. »)

Tant qu'un nouveau texte n'est pas paru, c'est bien le protocole de 1998 qui s'applique avec sa déclinaison locale voté en conseil d'administration qui lui confère une valeur juridique. Il faut fermement refuser toute remise en cause de ce cadre qui reste d'actualité.

Copyright © Snetap-FSU

Aussi la mobilisation de tous est et sera nécessaire pour faire barrage à ces propositions !

[1] Document joint

Copyright © Snetap-FSU