

<http://www.snetap-fsu.fr/Bulletin-d-information-CFA-CFPPA,3463.html>



Bulletin d'information CFA CFPPA mars 2015

- Les Dossiers - Formation adulte - apprentissage - Bulletins d'information CFA-CFPPA -

Date de mise en ligne : jeudi 2 avril 2015

Copyright © Snetap-FSU - Tous droits réservés

1/ Le passage de 70 à 100% pour les catégories B et C des CFAA/CFPPA : toujours pas de décret d'application

La loi d'avenir publiée en octobre 2014 autorise la passage de 70 à 100% des agents de catégorie B et C. Les agents pourront être recrutés à temps complet ou incomplet en « fonction des besoins du service ».

A l'annonce de cet amendement, le SNETAP [FSU](#) a fait savoir qu'il n'accepterait pas que les augmentations se fassent au bon vouloir des directions et a assuré qu'il soutiendrait tous les collègues qui se verraient opposer un refus.

Toutefois, pour application, il est nécessaire qu'un décret paraisse. En l'absence, la loi ne peut s'appliquer. De plus, le [CTM](#) (comité technique ministériel) n'a pas encore été sollicité pour émettre un avis.

Un groupe de travail interne au SNETAP FSU réuni sur cette question le 17 mars 2015, a donc décidé d'interpeller à nouveau le secrétariat général du ministère de l'agriculture quant à la sortie du décret permettant l'application. Par ailleurs, il adressera un projet de motion à soumettre dans les instances de l'[EPL](#).

2/ Emplois Gagés : la [DGER](#) poursuit sa politique de dégage ment

Par l'envoi répété de courriels aux agents, notamment à travers l'espace libre de documents de la campagne électorale de l'automne dernier, certaines organisations syndicales suscitent des inquiétudes qui si elles sont légitimes n'ont pas connu une évolution récente, justifiant cet emballement.

En effet, si la DGER poursuit sa politique de dégage ment des emplois gagés, politique que nous dénonçons depuis le début, l'engagement a été pris, à plusieurs reprises dans des instances, de ne pas recourir à des Mutations dans l'Intérêt du Service ([MIS](#)) ou d'office des agents. Aussi la possibilité de muter est-elle laissée à l'agent sur poste gagé qui souhaiterait un poste en formation initiale scolaire.

Si des agents sur emploi gagé, désignés maintenant comme un Agent Titulaire sur Budget (ATB), subissent des pressions de la part de la direction de leur établissement, souvent très prompte à les accuser des difficultés financières des centres - et le SNETAP-FSU ne peut que regretter que des représentants des personnels de direction d'une organisation syndicale reprennent à leur compte cet argument -, il est impératif de saisir la section locale ou régionale du SNETAP-FSU qui interviendra pour faire cesser ces pressions intolérables sur les agents.

Il faut rappeler ici que la présence d'agents titulaires dans les centres est une richesse pour ceux-ci et non un coût ! Le SNETAP-FSU continue d'ailleurs de revendiquer la possibilité de dé-précariser les agents des [CFA](#)-CFPPA tout en les maintenant sur les centres.

3/ Plan de déprécarisation : 2 années de plus au dispositif

L'annonce a été faite par le ministre de la Fonction Publique de prolonger de 2 années supplémentaires le dispositif de déprécarisation dit « loi Sauvadet ». Deux sessions sont ajoutées portant la fin du plan à mars 2018.

Même si l'on peut se réjouir de cette mesure, le SNETAP FSU estime que **ce prolongement n'aura de sens que si les critères d'éligibilité sont améliorés**. Le caractère très restrictif de ceux ci rendrait ce prolongement inopérant. Il a porté cette demande auprès du ministre de l'agriculture pour qu'il intervienne auprès de son homologue de la Fonction Publique.

Enfin, concernant les agents de CFAA/ CFPPA, il continuera de se battre pour une titularisation dans les CFAA/CFPPA, pour les agents qui font le choix de ces voies de formation et pour que les missions de service public soient accomplies par des fonctionnaires comme le prévoit la loi.

4/ Charte du temps du ministère : améliorer l'articulation entre vie professionnelle et vie privée

Une note de service [SG/SRH/SDDPRS/2015-206](#) intitulée « charte des temps du ministère » a été diffusée le 04 mars 2015. **Cette charte regroupe des mesures visant à améliorer l'articulation entre vie professionnelle et vie privée.**

Dans la note d'intention signée du secrétaire général, il est précisé :

- « c'est un levier pour faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes, le bien être des agents et la qualité de vie au travail ».
- Elle s'adresse aux encadrants « qui doivent être exemplaires » et à l'ensemble de la communauté éducative.

Parmi les principes de bonnes pratiques : le principe d'utilisation des courriels. On peut lire :

- « en dehors des horaires de travail (week-end, vacances par ex), les courriels ne sont pas présumés être lus ».

Cette mesure devra être respectée dans les CFAA /CFPPA où du fait d'emplois du temps sans cesse modifiés, l'envoi abusif de courriels hors temps de travail est devenu pratique courante. Le SNETAP FSU veillera à ce que cette charte soit connue de tous et appliquée.

5/ Modification du [décret n° 86-83 du 7 janvier 1986](#) : incidences sur les attributions de la [CCP](#) (commission consultative paritaire)

Le décret n° 2014- 1318 du 03 novembre 2014 a modifié [le décret de 86](#) portant dispositions sur les agents non titulaires de l'État.

Certaines modifications ont une incidence sur les attributions des CCP.

Article 1- 2

Les CCP sont obligatoirement consultées s'agissant du non renouvellement du contrat des personnes investies d'un mandat syndical.

Commentaire du SNETAP FSU : avant ce décret, la consultation des CCP pour un non renouvellement n'était pas prévue. C'est une nouvelle attribution.

Article 1-3

Les agents doivent voir leur rémunération évoluer tous les 3 ans.

Commentaire du SNETAP-FSU : cette évolution doit évidemment être positive. Dans le cas contraire elle constituerait une modification d'une clause substantielle du contrat susceptible d'engager la responsabilité fautive de l'administration en cas de licenciement pour refus de signature par l'agent du contrat se trouvant modifié. Les élus CCP seront vigilants le cas échéant.

Article 17 : reclassement des agents

Pour un agent atteint d'une inaptitude physique constatée par un médecin, le licenciement ne peut être prononcé que si le reclassement est impossible.

Le reclassement s'effectue sur un emploi relevant de la même catégorie ou à défaut avec l'accord de l'agent sur un emploi d'une catégorie inférieure.

Attention : c'est à l'agent de faire par écrit sa demande de reclassement dans un délai égal à la moitié de la durée du préavis.

Procédure schématisée :

- 1 : entretien préalable.
- 2 : consultation CCP.
- 3 : notification de la décision.
- 4 : lettre de l'agent pour demander le reclassement.

Commentaire du SNETAP FSU : les élus des CCP devront s'assurer que la procédure est respectée et que les suites au reclassement sont données.

TITRE XI : fin de contrat et licenciement

Article 45-1 :

En cas d'un nouveau titre de séjour ou à l'issue de la période de privation de droits civiques, l'agent peut solliciter son réemploi auprès de l'autorité de recrutement. Cette dernière doit recueillir l'avis de la CCP pour le réemploi.

Commentaire du SNETAP FSU : la CCP est obligatoirement consultée pour avis avant le réemploi. Les élus veilleront à disposer de toutes les pièces nécessaires pour donner un avis éclairé.

Article 45-3 :

Le reclassement de l'agent est obligatoirement envisagé selon la procédure décrite ci-dessus pour les 4 cas suivant :

- suppression du besoin ou de l'emploi
- transformation du besoin ou de l'emploi
- recrutement d'un fonctionnaire sur le poste
- refus de l'agent d'une modification d'un élément substantiel de son contrat.

Commentaire du SNETAP FSU : les élus des CCP devront faire le suivi de la procédure et veiller au reclassement de l'agent.

Article 47 :

Avant tout licenciement, l'agent doit être reçu en entretien préalable et, lors de cet entretien, il peut se faire assister par le ou les défenseurs de son choix.

Commentaire du SNETAP-FSU : il ne faut pas hésiter à solliciter vos élus SNETAP-FSU locaux pour participer à cet entretien. Les élus CCP seront vigilants quant aux modalités de mise en œuvre de cet entretien préalable.

Article 47-2 :

En cas de licenciement d'un agent, la CCP doit se réunir AVANT l'entretien préalable pour 4 cas :

- agent siégeant dans un organisme consultatif
- agent ayant obtenu une autorisation d'absence relative au droit syndical au cours des 12 mois précédant le licenciement
- agent bénéficiant d'une décharge de service supérieure ou égale à 20 % de son temps de travail
- durant les 12 mois suivant l'expiration de son mandat pour l'agent qui a été représentant des personnels et durant les 6 mois après la date de l'élection pour les candidats non élus.

Procédure schématisée :

- 1 : consultation de la CCP

- 2 : entretien préalable
- 3 : notification de la décision
- 4 : lettre de l'agent pour demande écrite de reclassement

Commentaire du SNETAP FSU : c'est l'unique cas pour lequel l'entretien préalable au licenciement se fait APRES consultation de la CCP.

Pour l'ensemble de ces modifications, le SNETAP FSU veillera à ce qu'elles soient réellement appliquées. Le droit au reclassement a été « arraché », la bataille syndicale menée par la FSU a porté ses fruits. A nous tous : agents et élus des CCP de faire connaître nos droits, de les faire appliquer.