

<https://snetap-fsu.fr/CTM-du-22-novembre-2018-declaration-liminaire-de-la-FSU.html>



CTM du 22 novembre 2018 : déclaration liminaire de la FSU (Snetap-FSU, Snuitam-FSU)

- Nos Actions - Le SNETAP dans les instances - Comité technique ministériel (CTM) -



Date de mise en ligne : lundi 26 novembre 2018

Copyright © SNETAP-FSU - Tous droits réservés

FSU

Déclaration liminaire

[CTM](#) du 22 novembre 2018

Enseignement agricole public

Concernant le programme 143, nous nous faisons le porte parole du mécontentement des personnels de l'[EAP](#) et ceci à deux titres :

- concernant cette année scolaire, les enseignant.es dénoncent leur **fiche de service** « déréglementée » et regrettent les difficultés pour obtenir leur rectification conformément à la réglementation de leurs obligations de service (décrets de corps et note de service Mayajur2004). Ils considèrent que de simples déclarations d'intention ne sont pas suffisantes et que la [DGER](#) doit rapidement modifier les fiches de service ;
- concernant le **budget 2019**, les personnels regrettent avec force que le cabinet du ministre n'ait pas appuyé et fait sien l'amendement parlementaire déposé à l'Assemblée Nationale visant à restaurer les 50 [ETP](#). Ils exigent que cet amendement déposé de nouveau lors des discussions budgétaires au Sénat soit repris par le gouvernement pour défendre le service public d'éducation !

Contre une fonction publique précarisée !

La concertation avec les organisations syndicales au niveau fonction publique sont avancées sur les chantiers "rémunération" et "recours au contrat" Les pistes de réflexion lancées par l'administration ne laissent pas entrevoir un avenir radieux.

Sur la rémunération

A la FSU nous sommes contre les modifications de la rémunération des personnels envisagées par le gouvernement, avec, entre autre, une plus forte modulation de celle-ci au travers la prise en compte du mérite donc une place encore plus importante de l'indemnitaire. Et comment cette place plus importante sera-t-elle financée ? Un des scénarios prévus n'envisage-t-il pas un allongement de la cadence d'avancement d'échelon ? Ainsi l'on récupère une manne financière que l'on peut dispatcher sur quelques-uns.

Quant à l'autre, il prévoit il prévoit une meilleure articulation entre progression à l'ancienneté, indemnisation des fonctions et reconnaissance du mérite. Et là il faut certainement entendre une moindre progression à l'ancienneté.

A la FSU, nous ne cautionnerons certainement pas et ce quelque soit le scénario retenu.

Imaginer que diviser encore davantage les agents est nécessaire à une plus forte implication de ceux-ci c'est déjà laisser entendre qu'aujourd'hui ils ne sont pas au top, que leur implication n'est pas suffisante. Cela nous pose forcément problème. Ce n'est pas le message que les agents attendent. Ce n'est pas cela être reconnu dans son travail.

Mais cela s'inscrit malheureusement tout à fait comme outil dans le nouveau management public qui fait déjà des dégâts importants dans certains établissements publics et ne tardera pas à en faire dans nos services y compris au niveau de la hiérarchie intermédiaire ou l'on trouve nombre d'attachés.

Pour la FSU, il y a plutôt urgence à continuer dans le sens d'un prolongement des révisions de grilles indiciaires. En effet, si PPCR a permis une augmentation de certains indices plutôt en début et fin de carrière, l'allongement de la durée de déroulement de carrière dans les grades a cependant été son corollaire. La FSU a toujours considéré ce protocole comme un premier pas dans la révision des grilles indiciaires.

Pour la FSU, il y a plutôt urgence à aller vers une augmentation des ratios promus/promouvables pour les passages de grade afin de pouvoir reconnaître les qualifications des agents et leur offrir le déroulement de carrière auxquels ils

devraient avoir accès.

Pour la FSU, il y a plutôt urgence à mettre en place des plan de requalification pour les passages dans les corps supérieurs de tous les agents qui en effectuent déjà les missions ou qui ont été proposés par leur supérieur hiérarchique direct (le n+1) pour un accès à ceux-ci, dans un premier temps.

Régler ces urgences, ce serait déjà faire table rase du passif car ces agents sont trop nombreux à attendre cette reconnaissance.

Et que la fonction publique ne nous chante pas que les possibilités de passage de grade ou de corps sont insuffisantes pour reconnaître le mérite pour asseoir ses propositions, les textes peuvent évoluer pour les promotions de corps et c'est elle qui donne son aval pour les ratios promus/promouvables.

Sur le recours au contrat

Les interrogations portent sur les emplois ou missions pour lesquels ce recours devrait être exclu, ou bien privilégié et surtout les emplois ou missions ou le recrutement serait offert aux titulaires ou sur contrats de manière indifférenciée.

Si l'on ajoute à cela la volonté de laisser une plus grande marge de manoeuvre au niveau local pour ce qui concerne les personnels, nul besoin d'être visionnaire pour anticiper l'avenir en terme de recrutement mais également de mobilité.

Les premiers éléments de mise en oeuvre apparaissent déjà au sein même du ministère, comme dans la mise en place de procédures dans le cadre de la labelisation du ministère. Le groupe de travail sur les recrutements en est un exemple.

Le gouvernement entend par ce biais, sans le dire, remplacer tranquillement les titulaires par des contractuels sur un grand nombre de missions et d'emplois. C'est d'ailleurs, vieille préconisation de l'OCDE, déjà mis en oeuvre de manière plus ou moins brutale dans un certain nombre de pays.

La FSU ne cautionnera pas ce jeu de dupe.

Un point concernant le passage au [RIFSEEP](#) des techniciens supérieurs. Lors du passage à la [PFR](#) des secrétaires administratifs, l'administration prévoyait la suppression de la "prime informatique" attribuée aux agents suite au passage d'un examen ou après validation d'une commission ad hoc, estimant qu'elle entrait dans la part fonction de la PFR. Cette décision allait amputer la rémunération mensuelle des intéressés et la perte pouvait aller jusqu'à 5000 Euros par an pour certains agents. La FSU s'est opposée à cette décision. Nous n'avons, au final, pas obtenue que l'administration revienne sur sa décision, mais tout de même que la suppression de cette "prime" ne soit pas brutale et se fasse en sifflet au fil du déroulement de carrière. Nous avons donc uniquement limité les dégâts mais les agents se trouvaient alors, dans l'attente de l'extinction de celle-ci ; avec un blocage de leur rémunération sur un laps de temps long.

Suite à cela des secrétaires administratifs ont demandé leur détachement et intégration dans le corps des techniciens. Nous souhaitons savoir s'il reste encore des SA bénéficiaires de cette prime ?

De plus, la problématique se pose à nouveau pour les techniciens sur missions informatiques qui bénéficient de cette "prime".

La FSU rappelle son opposition à toute baisse de rémunération pour ces agents. Elle demande que l'administration fasse un état des lieux des agents concernés ; De plus, elle demande que la commission ad hoc soit réunie pour l'attribution de cette prime aux agents qui peuvent la percevoir.