

<https://www.snetap-fsu.fr/La-CCP-des-ACEN-du-28-janvier-2020-beaucoup-de-promesses-Dont-acte.html>



# La CCP des ACEN du 28 janvier 2020 : beaucoup de promesses ! Dont acte !

- Métiers - Enseignant.e - Non titulaires, actualités - ACEN, ACR, vacataire, CCP nationale -



Date de mise en ligne : vendredi 31 janvier 2020

---

Copyright © Snetap-FSU - Tous droits réservés

---

Mardi 21 janvier se tenait une [CCP](#) sous la présidence de Monsieur Emmanuel Bouyer, adjoint de la sous-directrice de la gestion des carrières et de la rémunération (SDCAR). Les élu.es représentant.es des agents contractuels étaient consulté.es sur le licenciement de deux collègues [ACEN](#) en [CDI](#).

Cette CCP a également été l'occasion d'interroger l'administration sur les problèmes et inquiétudes que rencontrent les ACEN depuis la rentrée.

### **Déclaration liminaire des élu.es Snetap [FSU](#) / [CGT](#) Agri**

Après le passage de la « tempête RenoirH » en septembre dernier, nous pouvions espérer une accalmie pour les agents contractuels. Or nous avons pu constater que certains problèmes perdurent et que d'autres se sont ajoutés.

- Les nouveaux ACEN subissent toujours une note de service qui contredit le décret portant sur leur rémunération initiale. Sur ce point nous espérons entendre aujourd'hui la conclusion de l'expertise commandée au printemps dernier par M. Merillon, secrétaire général adjoint du MAA.
- Les ACEN subissent encore des retards dans l'envoi des contrats et des attestations pôle emploi, les mettant parfois dans des situations financières délicates. Notre experte Mme Hader, ici présente, pourra en témoigner.
- Les ACEN en CDI subissent les nouvelles modalités de mobilité et ses corollaires plus ou moins directs (suppression de postes, baisse de quotité...). Cette campagne soulève des questionnements qui accentuent l'inquiétude que vivent certains agents quant à leur sort pour la rentrée prochaine. Voici quelques unes des questions qui ont été posées aux élus Snetap FSU /CGT Agri :

- Quelles solutions seront proposées aux agents en cas de suppression de leurs postes ?
- Quelles sont les raisons qui expliquent les baisses de quotité alors même que des besoins existent ?  
Combien de postes sont-ils concernés ?

- Que signifie une baisse de quotité pour un agent à 50 % ?
- Quand les agents auront-ils confirmation (ou infirmation) de leur baisse de quotité ?
- L'ordre des vœux des agents sera-t-il respecté ? Quelle assurance ?

Toutes ces questions, pour l'instant sans réponses, placent les agents en CDI dans des situations anxiogènes avec la sensation de jouer leur avenir à « pile ou face ». Doivent-ils se positionner sur un poste au risque de perdre un poste qui ne verra peut être pas sa quotité baisser ? Quel poste mettre en premier vœu quand on n'a pas l'assurance de conserver son poste ?

- Enfin, les agents subiront-ils les nouvelles modalités de la campagne de mobilité du printemps prochain ? Sur ce dernier point, ils nous avaient semblé que les organisations syndicales seraient intégrées à la réflexion sur la future campagne de mobilité des agents en [CDD](#). Qu'en est-il de l'état d'avancement dans la rédaction des nouvelles règles de gestion de la mobilité ? Les organisations syndicales seront-elles sollicitées davantage qu'en marge d'un groupe de travail portant sur un sujet autre ? Si le modèle adopté est celui de la mobilité des titulaires, l'administration pourra-t-elle assurer la transparence et l'équité dans le traitement des agents ?

Vous l'aurez compris, ce sont beaucoup de questions et d'incertitudes pour les agents. En espérant que cette CCP soit l'occasion d'avoir les réponses qu'ils attendent !

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

L'administration est revenue sur la « tempête RenoirH ». Elle concède un certain nombre de dysfonctionnements mais rappelle que le problème était principalement lié à l'outil (le logiciel RenoirH) et que les services RH ont fait de leur mieux pour régler le problème. Nous leur avons tout de même rappelé que lors de la gestion de cette crise, la communication avec les agents avait fait défaut et que nous attendions des efforts sur ce point dans le futur !

Sur les problèmes liés à la mobilité en cours des ACEN en CDI, aucune réponse n'a réellement été donnée. La [DGER](#) n'a pas été en mesure de nous donner le nombre de postes concernés par une suppression ou une baisse de quotité. Le BPCO nous a seulement confirmé que les agents concernés seraient prioritaires lors de la mobilité de printemps.

Sur la question de la mobilité du printemps pour les ACEN en CDD, rien est encore fixé (« statu quo ») et l'administration fera appel aux organisations syndicales prochainement. Dont acte !

## Deux licenciements à l'ordre du jour de cette CCP

- 1 pour suppression du besoin,
- 1 pour inaptitude physique,

**Concernant le second dossier, le Snetap-FSU/CGT Agri a dénoncé l'obstruction de l'administration pour la consultation du dossier administratif de l'agent**, plaçant ainsi les représentant.es du personnel dans une situation d'infériorité par rapport à l'administration qui dispose elle de l'intégralité du dossier et l'utilise sans demander préalablement l'accord de l'agent. Cette obstruction légitime le vote « Contre ». Les représentant.e.s de l'administration et du SEA-[UNSA](#) ont voté pour le licenciement.

## Questions diverses

### Sur la rémunération initiale des néo-ACEN

Suite à la mise en place de la nouvelle grille de rémunération des ACEN, décision a été prise de faire débiter tous les nouveaux ACEN à l'échelon 1, sans prise en compte de leur expérience passée et selon nous, en contradiction avec le décret de 1986. A l'appel du SNETAP-FSU au printemps dernier, une expertise portant sur ce sujet a été commandée par Monsieur le secrétaire général adjoint du MAA. La conclusion devait nous parvenir dans les meilleurs délais. Lors de la dernière CCP, nous a été indiqué que cette expertise n'était pas finalisée. Le SNETAP-FSU / CGT Agri désire à présent en connaître les résultats, d'autant plus que le nombre d'agents, selon nous lésés augmente chaque année.

**L'expertise est toujours en cours ! D'abord longue et coûteuse en octobre dernier, elle s'avère aujourd'hui « très longue » et « très compliquée » en raison de « l'expertise juridique » qui l'accompagne. Sa conclusion devrait nous être rendue d'ici 3 à 6 mois ! Dont acte !**

### Sur la rétrogradation d'échelon suite à la revalorisation

L'intersyndicale SNETAP-FSU / CGT Agri est sollicitée régulièrement par des agents découvrant leur rétrogradation d'échelon (certains ont été reclassés à l'échelon 1 malgré près de 9 ans d'ancienneté au MAA) suite à la mise en place de la nouvelle grille indiciaire. Nous avons conscience que dans la majorité des cas la revalorisation est bénéfique. Cependant, des problèmes émergent :

- Certains ACEN sont tout de même lésés par cette « revalorisation »,
- Des anciens ACEN se sentent dévalorisés face à des nouveaux ACEN,
- Les ACEN, ainsi que les agents administratifs des [EPL](#), n'ont pas eu connaissance des modalités de revalorisation.

Nous revendiquons la prise en compte de l'ancienneté effective des agents dans la nouvelle grille de rémunération !

**« On a essayé de faire de notre mieux ! » Voilà la seule réponse qu'a pu nous faire l'administration. Nous avons insisté sur le sentiment d'injustice vécu par de nombreux agents expérimentés. Visiblement gênée, l'administration nous a affirmé qu'elle reviendrait vers nous. Dont acte !**

### Sur la prime d'éducation retirée aux [CPE](#) ACEN

Nous avons été alertés récemment par certains CPE ACEN d'une retenue sur salaire correspondant au montant versé en septembre et/ou octobre au titre d'indemnité forfaitaire (versée sous forme d'une [ISOE](#) et non d'une « prime d'éducation » comme le prévoit pourtant le décret du 3 décembre 2014 !). Certains agents ne percevraient pas cette indemnité depuis plusieurs années ! Nous demandons à ce qu'une régularisation sur les quatre dernières années soit opérée pour les agents lésés. Le ministère, dans l'attente de la régularisation, doit accorder à ces agents une aide exceptionnelle correspondant à la somme versée et reprise depuis septembre, et ce dès ce mois de décembre.

**Une fois de plus, le problème serait lié à RenoirH... NON ! RenoirH a mis en évidence un manquement de l'administration : depuis 2014 elle aurait du transformer l'ISOE en Prime d'éducation. Il semblerait qu'il ait été**

**plus aisé de supprimer toute prime que de normaliser la situation !**

**Pour les CPE qui n'ont pas touché de prime à la rentrée, la situation devrait être régularisée sur la paye de janvier pour 10 d'entre-eux et sur la paye de février pour les 17 autres, qui devront donc attendre un mois de plus !**

### **Sur les trop perçus et les attestations de salaire**

Nous (ou nos organisations) sommes amenés à accompagner des collègues dans leurs démarches administratives engagées dans le cadre de « trop perçus » par exemple. Un suivi individuel est assuré par notre élue qui est amenée à saisir régulièrement vos services, en privilégiant donc le dialogue. Ce dialogue nous semble de plus en plus difficile. Personne n'a intérêt au développement de contentieux à ce sujet. Quelles solutions mettre en place ?

Nous vous faisons part lors de la dernière CCP des retards dans l'envoi des attestations de fin de contrat qui pénalisaient les ACEN. Vous nous annoncez alors avoir transmis la majorité des attestations le 2 septembre. Mais pour notre organisation la minorité compte tout autant que la majorité et il s'avère que des retards perdurent. La question reste donc inchangée, le BPCO dispose-t-il de suffisamment d'agents pour assurer toutes ses missions ? Par ailleurs, pourquoi le BPCO ne privilégie-t-il pas l'envoi numérique des attestations via le portail net-entreprise.fr, alors même que la réglementation le préconise ?

**Sans incriminer les agents du SRH, nous avons commencé par faire état des conséquences sur le terrain de ce qui semble être en lien avec une organisation du service qui se doit d'être revue. L'administration nous a affirmé avoir d'ores et déjà procédé à la restructuration du bureau des contractuels (BPCO).**

**Par ailleurs, l'accent a été mis sur les erreurs qui engagent la responsabilité de l'employeur.**

**L'administration a reconnu les erreurs et a concédé qu'il y avait des marges d'amélioration.**

**Les solutions qui ont été proposées par le Snetap-FSU :**

**1. demande a été faite que les attestations Pôle Emploi et de sécurité sociale soient éditées par le biais du serveur net.entreprise.fr**

**2. demande a été faite à ce que la politique de recrutement des [ACE](#) qui repose sur l'édition de contrats et d'avenants à service incomplet soit systématiquement couplée à l'édition d'une attestation Pôle Emploi lors de la baisse d'une quotité d'une année sur l'autre. C'est une obligation par décret de l'employeur, le dit décret a été transmis au SRH.**

L'administration s'est engagée à étudier les propositions faites par le Snetap FSU. Dont acte !

Pour vos élu.es SNETAP-FSU / CGT Agri

David Coinchelin

Les experts Snetap-FSU : Sarah Hader et Didier Revel