

<https://www.snetap-fsu.fr/L-essentiel-du-CTM-des-8-et-9-juillet-2021.html>



L'essentiel du CTM des 8 et 9 juillet 2021

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

Date de mise en ligne : vendredi 9 juillet 2021

Copyright © SNETAP-FSU - Tous droits réservés

L'essentiel du [CTM](#) des 8 et 9 juillet

Le Comité Technique ministériel s'est exprimé sur les points suivants :

- Avis sur le projet de décret relatif à l'agrément des établissements privés pour assurer une formation préparant au diplôme d'État de docteur vétérinaire

Voir ici : [École Vétérinaire privée : le projet de décret et la position de la FSU](#)

À noter que la [CFDT](#), seule, a voté POUR le texte soumis à l'instance.

- Avis sur le projet d'arrêté des primes de recherche et d'enseignement supérieur

La position de la [FSU](#) :

Si nous ne pouvons qu'être pour une revalorisation des salaires des enseignants chercheurs et autres enseignants exerçant leurs missions dans l'enseignement supérieur agricole, salaires qui stagnent depuis des années aboutissant à la paupérisation progressive de ces métiers, nous regrettons que l'essentiel des crédits supplémentaires soit distribué sous forme de primes en contradiction avec le fonctionnement collégial de la science. La science est, en effet, une aventure collective partagée pour faire avancer la connaissance.

C'est sans doute dans cet état d'esprit qu'initialement, dans les décrets n°90-74 et 90-75 du 17 janvier 1990, le législateur avait mis en place une prime PES et PRES qui assurait l'équité entre les personnels exerçant des missions d'enseignement ou d'enseignement et de recherche dans l'enseignement supérieur. La prime était en effet la même entre les différentes catégories de personnels qui pouvaient la toucher. Ce n'est plus le cas dans le texte présenté devant nous aujourd'hui. La prime initialement la même pour tous devient aujourd'hui différenciée entre le corps et le statut.

Outre l'iniquité de cette prime, ces différences de montant entre les corps aboutissent également à des aberrations qui font parfois de la promotion une sanction. Un exemple va nous permettre de l'illustrer. Ce texte valorise plus les Maitres de Conférences par rapport aux Professeurs. Les Maitres de Conférences vont toucher 2350 euro contre 1840 euro pour les Professeurs. Ainsi, un Maitre de Conférences hors classe qui serait promu professeur de seconde classe cette année pourrait se retrouver au même échelon, avec donc le même traitement, mais avec une prime qui serait plus faible par rapport à sa situation de Maitre de Conférences avant promotion... Dans cette situation la promotion pénalise le candidat qui du fait de sa promotion touchera 510 euro de moins que s'il était resté Maitre de Conférences... Drôle de promotion, vous en conviendrez...

Ainsi, nous vous le demandons, pouvons cautionner une telle iniquité dans le montant de ces primes ?

Par ailleurs, les contractuels exerçant des missions d'enseignement supérieur et de recherche dans nos établissements, comme les enseignant chercheurs, vont-ils toucher cette prime ? Il semblerait que certains d'entre eux qui touchaient cette prime depuis de très nombreuses années, parfois des décennies, ne la touchent plus depuis la crise sanitaire et le premier confinement du printemps 2020... À quel niveau seront-ils revalorisés ?

- Avis sur le projet de décret instituant la prime d'attractivité pour les personnels d'enseignement et d'éducation

La position de la FSU :

Cette indemnité est destinée aux collègues dont l'échelon est compris entre le second et le septième de la classe normale. Elle est dégressive et est versée durant 13,5 années de carrière. Le ministre a fait le choix de ne pas revaloriser les grilles indiciaires de début de carrière débutant pourtant pour les professeur.e.s certifié.e.s, [CPE](#) à 1,18 [SMIC](#).

Préférer une prime non soumise à retenue pour pension civile montre à quel point ce gouvernement laisse entrevoir son peu d'attachement au statut de la Fonction publique. Dans notre conception de la grille de rémunération, la valeur du point d'indice est commune à tous les agents publics, fonctionnaires ou non titulaires. Sa valeur et son évolution sont de ce fait des préoccupations qui se posent en termes identiques pour tous. L'attachement du SNETAP et de la FSU à cette valeur unique s'explique par la transparence qu'elle assure, par l'évidence de communauté d'intérêt qu'elle montre. Pour revaloriser véritablement ce sont donc des points d'indice qu'il faut attribuer à tous les collègues. D'ailleurs, le transfert primes -points du PPCR était dans la logique défendue par le SNETAP garantissant la prise en compte de davantage de points d'indice dans le calcul de la pension du fonctionnaire.

Que penser également d'un traitement différencié indemnitaire entre les personnels titulaires et contractuel.les exerçant pourtant le même métier ! Sans parler des ACB des [CFA](#) et [CFPPA](#), une nouvelle fois exclu.es de ce dispositif !

Concernant les agents en PNA (ex-postes gagés), l'administration considère que cela ne relève pas de sa responsabilité mais de l'employeur, l'[EPL](#). Cette position est totalement inacceptable pour la FSU qui défend le principe d'égalité de traitement.

Rémunération examens 2020 (...)

Rémunération examens 2020

L'administration a confirmé que le versement promis, il y a un an est en cours. Près de 1000 l'ont reçu sur la paye de juin. 200 devront l'être prochainement. Le SNETAP-FSU peut se satisfaire de la résolution d'un dossier compliqué. Il appelle les collègues à la vigilance !

- Les questions diverses de notre organisation

Question 1 : La première rémunération des [ACEN](#) : le 12 juillet prochain doit sortir la liste des postes proposés avec un recrutement local. Chaque année, des dizaines de nouveaux.elles ACEN sont recruté.es à compter de la rentrée. Le ministère va-t-il enfin appliquer le décret de 1986 en prenant en considération l'expérience professionnelle pour la détermination de la première rémunération de ces agent.es ?

L'administration redit sa position : pour une réponse à l'automne ! Le SNETAP-FSU a dénoncé le fait qu'une nouvelle "promotion" d'ACEN sera pénalisée par cette décision à la rentrée prochaine

Question 2 : Suite à la remise de pétition des CPE, signée par une majorité d'entre eux, quelle réponse peut être formellement apportée dans cette instance et quel calendrier le ministre adopte-t-il pour la revalorisation

de la prime de ces agent.es titulaires et contractuel.les ? En 2016, la perte d'une partie de la rétroactivité avait été la conséquence des retards pris par le ministère. Cette fois-ci, les agent.es ne l'accepteront pas.

L'administration va transposer la revalorisation : le guichet unique est saisi pour une mise en oeuvre prochaine.

Question 3 : Les personnels d'éducation et d'enseignement sont toujours sans nouvelle concernant les avancements de carrière, les RDV de carrière, les bonifications d'ancienneté ou le taux pro-pro... cela correspond aujourd'hui à une année blanche. Ce n'est pas acceptable. Quelles réponses le ministère entend-il formellement donner dans cette instance à ses agent.es ?

L'administration indique la publication du taux pro-pro à 18 %. Ce la va se faire maintenant. Pour la classe exceptionnelle, cela va être fait. Pour les bonifications, attente des remontées des RDV.

En complément

Le SNETAP-FSU en audience avec l'adjoint à la Secrétaire Générale a exprimé les nombreuses interrogations concernant les RDV de carrière ainsi que le passage à la hors classe et à la classe exceptionnelle adressées quotidiennement aux élu.es paritaires. Depuis plus d'un an les personnels sont en attente des résultats concernant les avancées de carrière. La loi de transformation de la fonction publique a en effet chamboulé beaucoup de choses en retirant aux élu.es paritaires un grand nombre de leurs prérogatives et en confiant à l'administration seule les éléments ce rapportant à la mobilité des personnels et à leur avancement de carrière. Les élu.es paritaires ont interrogé sans relâche l'administration afin de connaître les dates pour l'avancement mais sans succès. Lors de l'audience du 5 juillet, Monsieur Mérillon (adjoint à la [SG](#)) en présence de l'adjointe au SRH (Mme Richard-Péjus) et de l'adjoint à la [DGER](#) (M. Maurer) s'est engagé auprès des [OS](#) présentes ([CGT](#), [SNUITAM-FSU](#) et [SNETAP-FSU](#)) qu'un calendrier serait donné dès la rentrée de septembre avec la programmation des dates d'avancement - RDV de carrière et promotions. Il a tenu à préciser que certaines [CAP](#) n'avaient pas lieu de se réunir. C'est le cas pour les congés formation qui nécessite la consultation des élu.es paritaires uniquement si il y a 3 refus. Pour cette année 2021, ce ne fut pas le cas.

Concernant la hors classe, le ministère est en attente du taux pro pro n'est pas encore connu. Pour la classe exceptionnelle l'administration rencontre des difficultés techniques. Pour les RDV de carrière au 6ème et 8ème échelon, ils restent à finaliser site au retard pris à cause de la situation sanitaire. L'administration s'engage sur la rétroactivité des promotions. Concernant les recours, ils seront tous examinés en même temps à l'automne.

Question 4 : Le recours aux listes complémentaires quand elles existent est une possibilité donnée à l'administration pour pourvoir des postes offerts aux concours demeurés vacants. Qu'en est-il pour les concours de cette année pour les [TFR](#) Vie Scolaire et les enseignant.es et CPE ? Concernant lus particulièrement ces derniers, l'ensemble des résultats des concours de recrutement des personnels enseignants et d'éducation de la session sont désormais connus. Il apparait que sur les 116 postes offerts, 44 ne sont pas pourvus. Compte tenu des possibilités permises par la réglementation, nous souhaiterions savoir dans quelle mesure les services du ministère de l'agriculture envisagent d'avoir recours aux listes complémentaires ?

L'administration va regarder cette possibilité d'ouverture des listes complémentaires (expertise DGER en cours)

Question 5 : De manière générale, le pouvoir d'achat des enseignant.es et des [ATLS](#) s'est dégradé depuis les années 2000, que ce soit en comparaison avec les autres pays de l'OCDE, ou vis-à-vis des cadres de la fonction

publique ou du secteur privé. Mais au-delà de ce constat général, des disparités territoriales existent. Si dans le secteur privé, les salaires sont plus élevés en Île de France vis-à-vis des autres [régions](#) (26 % en moyenne), ce n'est pas le cas dans la Fonction Publique.

Pourtant, la cherté de la vie des Francilien.nes est un fait, confirmée par les études de l'INSEE. Cet état de fait contribue sans nul doute au manque d'attractivité que rencontrent, depuis des années, les [EPLFPA](#) franciliens. Un important turn-over est constaté, qui met en difficulté le travail des équipes éducatives. Le dynamisme des établissements, et à moyen terme, sa capacité à recruter et à augmenter ses effectifs est mis à mal. Il en résulte une grande lassitude des personnels et parfois un mal être au travail non négligeable.

Quelles propositions le ministère de l'agriculture peut-il faire pour remédier à cette problématique ?

L'administration a déjà pris des décisions en ce sens de revalorisation sous différentes formes mais les personnels des EPL ont bien été écartés de la décision du gouvernement d'aligner les primes des personnels des services déconcentrés sur celles des personnels de l'administration centrale. A la suite d'un échange, elle n'exclut pas la possibilité d'un levier en lien avec l'action sociale... à suivre donc !