

<https://www.snetap-fsu.fr/CCP-des-ACEN-du-4-avril-2019-Encore-une-CCP-licenciement-de-contractuels.html>



CCP des ACEN du 4 avril 2019 : Encore une CCP licenciement de contractuels. Bientôt le vôtre ? Bientôt le nôtre ?



Enseignant.e du Secondaire - Non titulaires, actualités -
Date de mise en ligne : vendredi 5 avril 2019

Copyright © SNETAP-FSU - Tous droits réservés

Cher.e.s collègues,

Nous avons été appelé.es ce jeudi à siéger afin de se prononcer sur deux procédures de licenciement. C'est déjà la troisième de l'année scolaire (!) et une quatrième sera convoquée le 20 Mai pour traiter des [ACEN](#) ayant eu deux inspections défavorables.

Pour mémoire, 4 représentant.es SNETAP-[FSU/CGT](#)-Agri et 1 représentant SEA-[UNSA](#) siègent dans cette instance comme représentant.es des personnels ACEN. En face, un nombre identique de représentant.es de l'administration qui votent tous de la même façon.

Nous avons également interrogé l'administration sur diverses questions que vous nous faites régulièrement remonter.

[Déclaration liminaire des élu.es SNETAP-FSU/CGT-Agri : cliquez ici.](#)

Nous n'allons pas à nouveau parler des concours et de la nécessité évidente d'ouvrir à des titulaires les postes qui correspondent à des besoins permanents.

On ne parlera pas plus de la nécessité d'accompagner les Acen entrants lors de leur première année puis vers les concours avant leur cédésation, laquelle n'apporte aucun avantage et surtout aucune sécurité.

On aurait dû demander un bilan du dispositif Tutofop mais à quoi bon puisqu'il ne saurait remplacer un véritable tuteur rémunéré pour cet accompagnement.

On aurait pu aussi demander combien de postes allait être affectés par une baisse de quotité car il ne fait être peu douer en mathématiques pour comprendre que puisque la [DGH](#) va baisser continuellement et que M Vinçon, [DGER](#) affirme qu'il n'y aura pas de [MIS](#) pour les titulaires et ce sont les contractuels qui vont devoir s'ajuster à la variable.

On aurait à nouveau pu remonter les critiques des plus anciens des Acen qui par l'effet mécanique des nouvelles grilles de rémunération se trouvent à égalité avec les plus jeunes recrutés avec un fort ressentiment de déclassement.

Non, rien de tout cela, on préférera alerter sur les dangers que vont représenter pour des Acen déjà fragilisés et peu en confiance (pour peu qu'ils aient subi la coupe d'une inspection non satisfaisante) la mise en contact de classes surchargées par déclinaison des baisse de DGH dans lesquelles l'autorité primera sur la transmission des connaissances ou plus exactement selon la nouvelle doxa dans « l'aide à l'acquisition de capacités par les apprenants ».

La nouvelle série web découverte du ministère au SIA 2019 avait pourtant laissé espérer autre chose pour notre enseignement agricole, d'autres espérances pour le maintien d'un véritable service public héritier d'une histoire centenaire... espoir vite éteint !

Au contraire, "l'aventure du vivant" risque fort de se transformer en une série Z à l'américaine de type Walking Dead avec pour acteurs des profs zombies errants dans les couloirs de leurs établissements pour récupérer les quelques heures que les titulaires ne se seront pas encore arrachées.

Tout cela présage malheureusement la fin d'une belle aventure, celle d'un autre temps où l'individu primait sur le financier, où la solidarité s'imposait au nom de l'égalité des chances et non du chacun pour soi...

Deux licenciements à l'ordre du jour de cette [CCP](#)

Il s'agit de se prononcer sur un **licenciement pour inaptitude physique** et un **licenciement pour insuffisance professionnelle**.

Remarque : Pour vous défendre...

Sachez que conformément aux textes réglementaires régissant les [CAP](#) et CCP, nous, élu.es de la CCP des ACEN, avons accès à votre dossier administratif présent au ministère et que sa consultation est essentielle pour vous défendre : nous utilisons alors tous les éléments obtenus pour vous défendre sans nous contenter des seuls documents transmis par l'administration (des documents seulement à charge). Nous invitons également les ACEN concernés à prendre rapidement contact avec nous.

Dans le premier cas, nous déplorons le manque de soutien et d'accompagnement dont n'a pu bénéficier le camarade, agent pourtant en [CDI](#) !. Pour nous, il est du devoir de l'administration mais aussi des collègues, d'accompagner ceux en proie aux plus grandes difficultés... Il existe des mécanismes d'accompagnement sociaux dont n'a manifestement pas bénéficié la personne en question qui s'est retrouvée de plus en plus isolée. La rencontre d'une assistante sociale aurait dû être proposée, dans le cas présent, bien plus en amont ! Aucune proposition de reclassement satisfaisante n'a été faite ici encore. Par ailleurs, nous avons aussi rappelé à l'administration qu'elle ne respectait pas ses obligations dans le recrutement et la titularisation des travailleurs Reconnues en Qualité de Travailleur.se.s Handicapé.e.s.

Pour toutes ces raisons, la FSU, et l'UNSA, ont voté contre le licenciement de ce camarade.

L'administration pour.

C'est une commission paritaire, il y aura donc un arbitrage du ministre par l'intermédiaire du secrétaire général du MAA).

Le deuxième cas, cas malheureusement trop « classique » d'une insuffisance (supposée) professionnelle. Nous avons dénoncé le manque de rigueur et de partialité de la procédure. Si le collègue en question a été recruté sur un poste qui ne convenait pas complètement à ses compétences, il n'a pas été assisté, ni accompagné dans son poste d'enseignement. Les difficultés se sont accumulées et les inspections peu bienveillantes (dont une un 6 juin alors qu'il n'y a plus d'élèves et que les [CCF](#) sont passés depuis longtemps) ont abouti à la dégradation du contexte de travail. L'administration locale qui a changé deux ans plus tôt n'a fait preuve d'aucune aide du collègue. Cette situation a pourtant été plusieurs fois évoquée par les représentant.es des personnels. Des signalements ont été faits sur le registre [SST](#)... Après 5 années de contrat l'administration s'aperçoit qu'elle ne veut pas céder le collègue et engage cette procédure de licenciement pour insuffisance professionnelle.

Nous avons surtout demandé à surseoir à ce licenciement et à la continuité du contrat en cours jusqu'au 31 août 2019 pour que l'agent puisse profiter des droits à congés qu'il a accumulés au cours de cette année de travail ! Là encore une fin de non recevoir !

Nous avons cependant obtenu la promesse que l'agent rencontre un [IGAPS](#) en vue d'obtenir des propositions d'un éventuel reclassement hors enseignement mais sans garantie.

Pour ces raisons et parce qu'il n'est pas possible d'obtenir de l'administration un compromis, les élu.es SNETAP-FSU/CGT-Agri ont voté contre le licenciement. Une abstention et le vote favorable au licenciement des représentant.es de l'administration permettent par voie de conséquence d'acter le licenciement.

Questions diverses

« Do you like to move it ? » : Le mouvement annuel arrive, la NDS est publiée

Quelques chiffres concernant ce mouvement des ACEN :

- 1500 postes (toutes quotités confondues) ;

- 1200 ACEN (bp d'entre vous occupent 2 demi-postes) ;
- 300 sur des postes de titulaires, le reste sur des « postes d'ajustement structurel » ;
- 220 ACEN en CDI.

Un calendrier ne serait pas davantage perfectible selon l'administration... Pourtant nous allons devoir rendre nos vœux avant le 23 avril... en pleine vacances de la zone A !! Les collègues concernés doivent demander à leur direction, quand et comment leur faire passer leurs dossiers...

À notre demande, l'administration s'engage à rappeler aux directions les règles des mouvements des contractuels...afin d'éviter des « promesses » qui n'engagent que ceux qui les reçoivent !

Fin de contrat : Attestation de fin de contrat, bulletins de salaire numériques, Aides de retour à l'emploi...

- Attestation de fin de contrat.

Les délais d'obtention des attestations de fin de contrat ne sont pas du tout satisfaisants (entre 2 et 3 mois), ce qui met les ACEN concernés dans une encore plus grande insécurité...

À notre demande, l'administration confirme que la non demande de postes au mouvement des ACEN conduit de façon automatique à une non reconduction de contrat et donc à l'obtention d'une attestation de fin de contrat qui arrivera courant Septembre, les contrats se terminant fin Août. Elle vous est nécessaire pour obtenir ensuite une [ARE](#) (Aides de Retour à l'Emploi) auprès de Pôle Emploi.

Attention, nous rappelons toutefois aux collègues qu'une fois en CDI, ils ne peuvent plus prétendre aux ARE pour compléter la baisse de leur quotité de travail. En effet, le code de l'assurance chômage considère que les agents en CDI ne sont plus en recherche de travail. Syndrome de l'autruche ! Nous dénonçons depuis longtemps cette incongruité de la cédésation qui n'apporte aucune sécurité ! Nous réclamons la titularisation rapide des collègues par l'ouverture en nombre suffisant de postes par voie de concours internes et un accompagnement pour leur réussite.

- Bulletin de salaire numérique enfin !

L'administration a annoncé que l'accès à l'espace numérique des personnels contractuels pourrait être opérationnel d'ici fin 2019... (sur le site ensap.gouv.fr) mettant fin au décalage dans la distribution des bulletins de salaires. À suivre....

- Emplois à temps partiel et ARE.

En attendant, devant l'impossibilité de pouvoir produire nos bulletins de salaire, de nombreux centre de Pôle-Emploi réclament une attestation de salaire aux personnes indemnisées partiellement par suite d'une perte de quotité de temps de travail.

L'administration rappelle que la procédure mise en place de demande de cette attestation (mais jamais encore annoncée officiellement !) se fait via les [SRFD](#) qui remontent ensuite la demande au ministère. Mais devant la lourdeur du système, ceux-ci auront bientôt la possibilité d'établir eux-mêmes ces attestations...à suivre !

Inspection : des pratiques plus que perfectibles !

Les élu.es déplorent depuis de nombreuses CCP un manque d'uniformité des pratiques de l'inspection et constatent un grand nombre de manquement ou de conclusions douteuses à la lecture des rapports d'inspection de collègues licenciés ou non reconduits.

L'administration nous a annoncé que l'inspection était en train de travailler à une harmonisation de ses pratiques de travail (ce qui tend à confirmer que ces pratiques n'étaient donc pas uniformes jusque là, comme nous l'avons souvent relevé en CCP) et à l'élaboration de grilles d'évaluation (dont nous souhaitons que chaque inspecté est connaissance au préalable, à l'instar de celles que l'on nous demande pour nos élèves !).

Tutac et tutofop : petits flotteurs pour grand plongeon dans le grand bain

À notre demande sur le bilan du suivi de formation des entrants, l'administration se félicite du déroulement de Tutac et du mécanisme d'autoformation Tutofop !

Nous les avons toutefois interrogés sur le temps accordé aux ACEN pour suivre les formations à distance. À notre connaissance, aucune décharge sur leurs temps de cours ou d'obligation de service ne leur a été proposée pour suivre celles-ci. Comme pour CAPEVAL, on peut s'interroger sur l'efficacité réelle d'une formation faite rapidement le dimanche soir, entre 2 préparations de cours et la correction de 3 paquets de copie ?

Nous avons à nouveau demandé la possibilité d'une avance des frais de déplacement soient pris en charge pour suivre la formation Tutac obligatoire et qui peut être relativement éloignée, donc coûteuse à avancement pour les collègues.

Nous proposons entre autre chose de penser à demander un véhicule de service à l'administration de votre établissement pour ces déplacements, bien que cela ne soit pas possible dans la mesure où les frais sont pris en charge par le ministère.

Par ailleurs, les inspecteurs proposent parfois la mise en place de tutorat suite à des inspections d'ACEN. Nous avons demandé, une fois encore, que les nouveaux ACEN / ACB aient un tutorat à l'instar de l'Éducation Nationale. Les tuteurs doivent être rémunérés pour cela.

Reprise d'ancienneté : flou de la nouvelle note de service

Concernant la reprise de l'ancienneté pour évaluer la rémunération des nouveaux ACEN, le bureau des contractuels nous affirme que les agents qui étaient à l'Éducation Nationale n'ont pas été recrutés échelon 1...

Nous avons soumis un grand nombre de cas particuliers qui tendrait à démontrer l'inverse. Nous attendons les réponses. Si certains n'ont pas bénéficié de cet avantage, ils peuvent nous contacter pour que nous négociions une correction.

Concours à l'horizon ?

L'administration a déclaré que des projections pluriannuelles sur 3 ans d'ouverture ou non de concours par disciplines allaient enfin pouvoir être envisagées !

Nous demandions cette projection depuis longtemps, Nous ne connaissons cependant le nombre de postes toutefois...

Licenciement pour suppression des besoins et propositions de reclassement de l'administration : promesse largement non tenue !

Suite à l'obtention de notre demande de propositions de reclassement de plusieurs camarades dont le licenciement pour suppression des besoins était à l'ordre du jour en octobre dernier, seule une a vraiment fait la demande. Devant les délais pour obtenir des propositions, cette personne a été placée en congé sans traitement pendant 3 mois et a fini par renoncer à la procédure.

Ce manquement de l'administration nous paraît inacceptable et démontre une fois encore que les promesses n'engagent que ceux qui y croient ! Pour cela nous nous opposons à tous les licenciements et nous battons pour des reclassements effectifs de toutes et tous.

Nous refusons de reconnaître aussi les licenciements pour le motif d'insuffisance professionnelle quand des agents ont consacré 5, 6 voire plus de 10 ans de leur vie à l'enseignement agricole sans que cette insuffisance ait été relevée. C'est là la définition et l'illustration parfaite de la précarité.

Vos élu.es SNETAP-FSU/CGT-Agri :

Thierry Chabanon, Julie Charnet – coordonateur.rice.s de la CCP des ACEN

Mozane Zotokas, Hélène Goron suppléant.es de la CCP des ACEN