



Précarité – 2021, l'année de tous les espoirs !

Compte-rendu d'audience, le 1^{er} décembre 2020.

Étaient présent.es :

M. Bonaimé (directeur de cabinet adjoint du ministre), M. Lévêque (conseiller du ministre), M. Maire (SRH) , Mme Defrancqueville (sous directrice EDC)

1- AE :

Suite à une reprogrammation dans le calendrier, cette audience a lieu le jour de mobilisation des Assistant.es d'Éducation. (*mardi 1^{er} décembre 2020*)

Le SNETAP fait état de mobilisation importante dans certains établissements où la vie scolaire est fortement impactée ce qui conduit au renvoi des élèves dans leur famille.

Les AE dénoncent leurs conditions de travail, de plus en plus dégradées suite à la crise sanitaire, demandent une revalorisation de leur rémunération et une opportunité pour l'accès aux concours de la Fonction Publique.

Le SNETAP demande un alignement des AE du MAA sur ceux de l'EN et même si l'accord d' 0,5 ETP par centre a été accordé aux EPL, cela n'est pas suffisant pour permettre aux établissements de fonctionner sereinement. De plus, ce 1/2 temps ne tient pas compte des effectifs des EPL.

2 – AESH :

Le MAA est le 2^{ème} employeur après l'EN avec 700 agents.

Le Snetap-FSU précise que le contrat de 3 ans n'est pas respecté partout et surtout que **les AESH sont les oubliés de la politique de revalorisation des salaires** alors que leur mission est primordiale aux côtés des élèves en situation de handicap. La grille indiciaire proposée est appliquée au bon vouloir des chefs d'établissement. De nombreux AESH sont rémunérés à l'échelon 1, c'est-à-dire à l'indice le plus bas 329. Actuellement, plus de 85% des AESH travaillent en moyenne à 62% soit 24 heures par semaine et perçoivent une rémunération d'environ 760€.

Le ministère reconnaît l'importance du personnel accompagnant ainsi que leur présence auprès d'enfants et d'adolescents en situation de handicap. Cependant, les emplois AESH sont adossés aux besoins des jeunes, ce qui sous-entend qu'ils.elles ne sont pas permanent.es.

Le ministère s'engage à réexaminer d'une manière favorable la situation des AESH en se rapprochant de l'EN pour pérenniser les emplois. Concernant la professionnalisation, il faut voir comment cela peut s'insérer dans le Grenelle de l'éducation.

Le Snetap-FSU demande qu'à minima l'alignement se fasse sur celui des AESH de l'EN suite au Grenelle de l'Éducation, c'est-à-dire le SMIC + 14 points d'indice (indice 343).

La possibilité d'augmenter les heures de travail (a été évoqué timidement) : afin de permettre des contrats à temps plein. Cela sera étudié en 2021.

3 – ACEN – ACN :

C'est suite à l'envoi de la **lettre ouverte des ACEN** au Ministre de l'agriculture le 2 novembre suivie de la journée Précarité de la FSU le 10 novembre que le Snetap-FSU a pu obtenir une audience auprès du cabinet du ministre et du directeur de cabinet adjoint du ministre.

La rémunération et la prime d'attractivité ont fait l'objet de questionnements tout comme **la non-reprise de l'expérience professionnelle antérieure**.

Le SNETAP demande l'ouverture de concours pour déprécariser les ACEN et les ACN. Concours insuffisants et parfois même inexistantes pour certains emplois (administratifs, TFR,...). Le ministère en lien avec le SRH va étudier la question de « cédésation », voire de titularisation.

La question des agent.es en situation de handicap a été abordée car les aménagements de postes ne sont pas toujours réalisés.

Le ministère n'a pas été en capacité de répondre à tous les points évoqués car les interrogations étaient trop techniques : aucune réponse n'a été apportée sur la baisse du nombre de concours ainsi que sur le manque de titularisation des agent.es en situation de handicap par dérogation.

Depuis le mois de septembre, le SRH nous affirme que l'expertise portant sur la rémunération initiale des ACEN (commandée au printemps 2019) est finalisée mais refuse de nous la livrer ! Le Ministère déclare qu'il n'a pas les conclusions de cette expertise mais il s'engage à la porter à notre connaissance si cette dernière est bien finalisée.

Un groupe de travail portant sur la rémunération des agent.es contractuel.les sera constitué dans la suite du grenelle de l'éducation en janvier 2021.

Concernant les aménagements de poste non respectés, pour les agent.es en situation de handicap, le ministère déplore ces situations et invite le Snetap-FSU à faire remonter tous les cas au SRH via les DRAAF.

4 – ACB :

7000 agents sur budget. Le SNETAP-FSU précise que le travail sur le protocole CFA/CFPPA est important, mais il ne faut pas oublier le millier d'ACB dans le Sup, pour lesquels, il n'existe rien.

Le SNETAP-FSU dénonce une régression des salaires et des conditions de travail. Il est urgent d'avancer sur le nouveau protocole, de façon à harmoniser les conditions de travail et de rémunération des agents.

L'échéancier va être repris dès janvier 2021 sur la partie 2 du Protocole, avec la présentation de fiches de mission types.

Le SNETAP-FSU a insisté sur l'urgence qu'il y a à avancer sur la partie 2 du protocole qui doit permettre d'harmoniser les conditions de travail et de rémunération des ACB.

La crise sanitaire ne peut pas être un prétexte qui renvoie en permanence cette négociation qui aurait dû être ouverte depuis des années.

Le SNETAP-FSU a fait le lien avec la situation des emplois gagés qui à compter de janvier 2021 seront pris en charge par les agences comptables des EPL. Nous avons alerté l'administration de l'inquiétude de certains établissements qui ne seront pas en capacité d'établir une fiche de salaire et le versement des payes et des indemnités de ces agents dès le mois de janvier.

Le ministère précise que ce système mixte n'était légalement plus possible car l'ensemble des cotisations sociales et retraites doivent être tracées par l'employeur. Le SRH met tout en œuvre pour que cela soit opérationnel dès janvier 2021 et il sera très attentif aux difficultés rencontrées pour lesquelles il apportera des réponses rapides.

5 – Contractuel.les hors établissements d'enseignement :

Concernant le recrutement des contractuel.les pour le BREXIT dans les SIVEP, lors de la CAP des TS, la FSU avait interpellé l'administration sur la situation d'agent.es ayant des contrats arrivants au bout des deux ans et n'ayant pas de proposition de CDI. Or, la loi transformation publique n°2019-828 du 6 août 2019 article 18 permettait de proposer ce type de contrat à partir de l'article 4.2 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984. Il s'avère qu'en fléchissant 88 % des agent.es sous contrats dans l'imputation budgétaire article 61 (moyens ponctuels), comment ouvrir la possibilité à ces agent.es d'être CDIser ?

La FSU demande au ministère de passer un message fort en basculant un maximum d'agent.es vers l'imputation budgétaire article 60 (moyens permanents) pour permettre la pérennisation des agent.es en poste aux Points de Contrôles aux Frontières.

Le ministère précise qu'il n'a pas la technicité pour répondre précisément sur ce sujet. Les SIVEP ont un rôle crucial dans la préparation du BREXIT et leur montée en puissance a été organisée avec des scénarios BREXIT durs ou pas, avec des dispositions qui rentreront en vigueur dès janvier 2021. Pour le Ministère, c'est un point crucial pour le maintien de l'économie et les flux économiques avec les Britanniques. Il faut un temps d'adaptation pour obtenir des moyens prévisionnels et voir s'il était nécessaire de pouvoir renforcer les troupes, ou bien pour adapter les horaires d'ouvertures afin d'assumer tous les flux. Il faut finir la phase d'adaptation pour se projeter. La question de la situation de ces agents pourra être réétudiée lorsque le système plus pérenne.

Concernant les abattoirs, il a été prévu de se servir de la loi transformation publique pour rouvrir le groupe de travail sur la précarité et les modes de contractualisation en abattoirs.

Le SRH a prévu un rendez-vous dès janvier 2021 pour travailler sur une contractualisation à plus long terme. La loi transformation publique permet de mettre en place des contrats de 3 ans pouvant aller à la CDIisation.

Le SRH indique qu'il faut définir la doctrine d'emploi avec la DGAL et de voir quelle est la part des agents titulaires et des agents contractuel.les, voir les problèmes d'attractivités qu'il peut y avoir dans certains territoires pour choisir l'une ou l'autre option, afin d'avoir une situation beaucoup plus stable.

Représent.es SNETAP-FSU :

- Jean-Marie Le Boiteux (ACB)
- David Coinchelin (ACEN)
- Lucie Carelle (ACEN)
- Fatiha El Hadi (AESH)
- Geneviève Laurensen SG adjointe secteur Corporatif

Représentant SNUITAM-FSU :

- Olivier Santoul (France Agrimer)