

<http://www.snetap-fsu.fr/Resultat-des-elections-des.html>



Résultat des élections des représentants des personnels aux CAP des maîtres ouvriers et des ouvriers professionnels

- Métiers - ATE - Carrière, rémunération, conditions de travail - CAP des Adjointes techniques - Archives 2005-2006 -
Date de mise en ligne : vendredi 27 mai 2005

Copyright © Snetap-FSU - Tous droits réservés

Scrutin du 27 mai : Ont été élus :

CAP des maîtres ouvriers des établissements d'enseignement agricole publics

Maître ouvrier principal

Noms prénoms	Établissements
COSSON Yves	LEGTA Morlaix (29)
BEDET Monique	LEGTA Le Mans (72)
GEOFFROY Bernard	LEGTA Mâcon Davailé (71)
DOLBEAU Dominique	LEGTA Moulins Neuville (03)

Maître ouvrier

Noms prénoms	Établissements
MAILLOCHAUD Sylvie	LEGTA Angoulême (16)
BAUZA Lionel	LEGTA Brioude Bonnefond (43)

CAP des ouvriers professionnels des établissements d'enseignement agricole publics

Ouvrier professionnel principal

Noms prénoms	Établissements
BOURRELY Monique	LEGTA Hyères (83)
CHANEAC Alain-Claude	LEGTA Aubenas (07)
DOUABIN Jean-Luc	LPA St-Aubin du Cormier (35)
BONS Bruno	LEGTA Yvetot (76)

Ouvrier professionnel

Noms prénoms	Établissements
BLAIS Jacques	LEGTA Libourne (33)
SALENGUERA Jean-Jacques	LEGTA Meymac (19)

<dl class='spip_document_151 spip_documents spip_documents_right' style='float:right;'> <a href='http://www.snetap-fsu.fr/IMG/doc/Resultats_election_2005_MO-OP.doc' title='Word - 52.5 ko'

type="application/msword">



tableaux des résultats 2005

Le renouvellement de ces CAP intervient dans une période où la fonction publique reste plus que jamais menacée, que ce soit par les tentatives de remise en cause du statut général des fonctionnaires et des statuts nationaux ou au travers du transfert arbitraire de milliers de [TOS](#) aux collectivités territoriales, menaces que le Snetap-[FSU](#) combat sans relâche.

Le Snetap présente un bilan

Le SNETAP-FSU ne s'adresse pas à vous uniquement la veille des élections professionnelles pour solliciter vos suffrages. Présent sur le terrain et au niveau national, majoritaire dans les instances de concertation, il informe régulièrement les personnels de son activité pour leur défense au travers de courriers catégoriels et de **L'INFOATOS**.

Au cours des trois années qui viennent de s'écouler, le SNETAP et ses élus ont assuré dans les CAP la défense et les intérêts de tous les agents.

Ils ont défendu une gestion transparente et dénoncé toute forme d'arbitraire lors des CAP :

- **promotions** : lors de la mise en place de barèmes, puis lors de la mise en application de ces derniers, dans un souci de transparence et d'équité pour tous les agents.
- **réductions d'ancienneté** : grâce à l'intervention des seuls élus du SNETAP - FSU nous avons pu imposer à l'administration que la totalité des réductions d'ancienneté puisse être utilisée. Rappelons qu'il restait chaque année une vingtaine de mois non utilisés.
- **révisions de notes** : grâce à la pugnacité des élus SNETAP - FSU nous avons obtenu l'augmentation de la notation des agents pour plus de la moitié des demandes.
- **titularisations** : là aussi, les élus SNETAP- FSU ont défendu chaque dossier en contactant au besoin les agents concernés.
- **mutations** : en intervenant avant la CAP auprès de l'administration qui avait « oublié ! » une fois encore de publier la totalité des postes vacants.

Sans compter les nombreuses interventions individuelles qui ont été faites pour les collègues ayant rencontré des problèmes de gestion de leur carrière ou des problèmes locaux.

Pour autant, chacun sait que dans ces domaines, les possibilités très réduites de mobilité et de promotion ne peuvent que provoquer une légitime colère et amertume chez des collègues forcément déçus dans la mesure où leur valeur professionnelle n'est plus à démontrer.

Le rôle des élus n'en est que plus important, et seule une organisation forte et représentative peut assurer la transparence et l'équité.

Chacun sait que tout critère est contestable du point de vue d'un individu, par contre, il doit être juste du point de vue de l'intérêt du plus grand nombre.

C'est ce que propose le Snetap-FSU.

Les principaux dossiers d'actualité traités par le Snetap et ses élus

1. Harmonisation du régime indemnitaire

Face à l'inertie de l'administration le SNETAP a multiplié ses interventions

- **en rappelant** à l'administration que les engagements du 23 novembre 2001 ne sont toujours **pas respectés** ;
- **en dénonçant** le différentiel qui persiste toujours au détriment des personnels de l'enseignement agricole public malgré un début de rapprochement qui a été stoppé net depuis deux ans ;
- **en exigeant** que ce différentiel indemnitaire qui persiste toujours entre différents personnels du [MAAPAR](#) soit réduit par l'augmentation significative des primes perçues par les personnels de l'enseignement agricole public.

Rappel des tableaux indemnitaires [IAT](#) 2004, montant moyen par échelon

Ouvrier Professionnel Principal (E4)

Echelon	Ind Maj	Montant moyen	Taux IAT
1	277	1468	3,33
2	282	1495	3,39
3	289	1532	3,47
4	297	1574	3,57
5	305	1617	3,67
6	315	1670	3,79
7	323	1712	3,88
8	334	1770	4,02
9	344	1823	4,14
10	351	1860	4,22

Ouvrier Professionnel (E3)

Echelon	Ind Maj	Montant moyen	Taux IAT
1	275	1458	3,42
2	279	1479	3,47
3	284	1505	3,53
4	288	1526	3,58
5	294	1558	3,65

6	302	1601	3,75
7	308	1632	3,83
8	315	1670	3,91
9	324	1717	4,03
10	337	1786	4,19

Maîtres Ouvriers Principaux (E I S)

Echelon	Ind Maj	Montant moyen	Taux IAT
1	327	1733	3,72
2	342	1813	3,9
3	354	1876	4,03
4	365	1935	4,16
5	393	2083	4,48
6	415	2200	4,73

Maîtres Ouvriers (E5)

Echelon	Ind Maj	Montant moyen	Taux IAT
1	280	1484	3,33
2	289	1532	3,43
3	297	1574	3,53
4	306	1622	3,64
5	316	1675	3,76
6	324	1717	3,85
7	336	1781	3,99
8	348	1844	4,14
9	359	1903	4,27
10	378	2003	4,49

2. La notation et l'évaluation

Malgré une opposition forte du Snetap-FSU, (interruptions de séances, report de réunions, vote contre, etc.), l'administration a mis en place la circulaire sur la nouvelle notation et les entretiens d'évaluation. Sur ce dernier point, le SNETAP a obtenu que ces entretiens ne soient conduits qu'à titre expérimental dans l'enseignement agricole alors que l'administration voulait l'imposer à tous les personnels comme elle l'a fait dans les autres secteurs du ministère.

Le Snetap-FSU :

- **dénonce** ce projet ;
- **s'oppose** résolument à toute tentative de l'administration d'imposer cette pratique managériale privilégiant le mérite et gommant toute référence à la carrière ;
- **condamne** la profonde remise en cause des droits et garanties statutaires des personnels IATOSS.

Parce que :

- Le nouveau processus de notation écarte toute prise en compte de l'ancienneté pour l'accès aux promotions et pour l'attribution des réductions d'ancienneté ;
- La nouvelle notation se traduit par la mise en concurrence des collègues dont l'avancement se fera au détriment des uns pour le profit des autres ce qui contribuera à dégrader l'ambiance dans les établissements ;
- Les commissions d'harmonisation préalables risquent de se tenir en dehors du contrôle des représentants des personnels.

Le SNETAP exige :

- Le réalignement de tous les fonctionnaires sur la même note de référence, de 20 ;
- Le retrait immédiat du décret du 29 avril 2002 ainsi que de tous les textes d'application.

3. Décentralisation

Dès son annonce, le Snetap-FSU s'est opposé au transfert des personnels TOS en multipliant les interventions auprès du ministre de l'agriculture et du Premier Ministre.

Il a informé les personnels, ainsi rappelez-vous :

- **L'information donnée par le Snetap-FSU** sur la différence statutaire entre la Fonction Publique d'Etat et la Fonction Publique Territoriale ;
- **Le mémorandum de la FSU** repris dans un spécial INFOATOS ;
- **Les réunions interrégionales** que seul le Snetap-FSU a mis en place.

Vous informer a toujours été une priorité du Snetap-FSU, **qui n'a pas attendu le renouvellement des CAP** pour vous éclairer sur les enjeux de ce transfert.

Le Snetap-FSU a condamné sans appel le recours abusif à l'article 49-3 qui a permis, sans débat et contre l'avis des intéressés le passage en force de la loi.

Le SNETAP exige toujours l'inversion de la loi, afin de **maintenir** les personnels TOS dans la Fonction Publique de

l'État. A cette fin, **les élus SNETAP sont intervenus** dans chaque conseil d'administration pour faire voter des motions de protestation.

Le SNETAP et la FSU rencontrent les présidents des conseils régionaux ainsi que leur instance nationale (**Association des Régions de France**) pour faire entendre leur point de vue sur leur opposition au transfert et défendre leur position sur la réversibilité de la loi.

Parallèlement, le SNETAP et la FSU sont intervenus pour obtenir des cadres d'emplois spécifiques

Pourquoi ces cadres d'emplois spécifiques aux personnels TOS ?

Si la mobilisation de 2003 n'a pas empêché le transfert des missions et des personnels TOS, elle a cependant permis d'introduire dans la loi du 13 août 2004, l'article 82 qui reconnaît que « *ces personnels sont membres de la communauté éducative et concourent directement aux missions du service public de l'éducation nationale* ». Cela se traduit par l'élaboration de cadres d'emplois spécifiques.

Ceux-ci apportent aux TOS la garantie :

- De préserver l'exercice leurs missions ;
- D'assurer l'exercice de leurs missions dans un établissement scolaire ;
- La définition limitative de leurs tâches ;
- De maintenir leur régime de travail (horaire en période de présence ou d'absence des élèves, congés, etc.) ;
- D'obtenir un régime indemnitaire le plus favorable.

Le SNETAP et la FSU demandent que les décrets statutaires le prévoient explicitement.

C'est aussi le moyen de préserver les missions actuelles des TOS.

Pour autant le SNETAP et la FSU devront rester vigilants, en exigeant que les missions soient accomplies par des agents de ces cadres d'emplois d'une part et que les [régions](#) recrutent dans ces cadres d'emplois d'autre part.

Cela permettra :

- de faire obstacle à l'externalisation et à la privatisation de nos missions.
 - **de donner une chance supplémentaire à la réversibilité de la loi.**
-

Le fonctionnement des CAP

La Commission Administrative Paritaire doit se réunir au moins deux fois par an.

Dans la filière ouvrière, il y a une CAP pour les [OP](#) et une pour les MO.

Chaque CAP se compose de :

- Quatre représentants de l'administration ([DGER](#) et DGA) ;
- Quatre représentants de chaque corps (+ 4 suppléants qui assistent aux réunions à titre consultatif).

La CAP est amenée à se prononcer sur :

- les titularisations ou les reports de stage, (après un concours) ;
 - les réductions d'ancienneté (1,2 ou 3 mois) accordées chaque année en fonction de la note administrative ;
 - les révisions de note et/ou d'appréciation (les demandes doivent être faites dans les 2 mois qui suivent la signature).
Votre signature ne vaut accord ni pour la note, ni pour l'appréciation qui l'accompagne obligatoirement. Elle acte seulement le fait que vous avez eu connaissance de la note et de l'appréciation qui l'accompagne. Ne laissez jamais une note stagner plusieurs années, cela a des conséquences sur votre carrière ;
 - les promotions de grade ou corps :
peuvent bénéficier aux agents qui remplissent les conditions et qui ont fait acte de candidature. La note administrative est prise en compte dans le barème ; il est donc très important que votre première note soit le plus près possible de la moyenne des notes des agents à votre échelon.
 - les mutations, les détachements :
une demande de principe doit être faite au cours du premier trimestre de l'année scolaire après parution de la note de service sur le mouvement des [ATOSS](#), la confirmation devra être faite lors de la diffusion des postes mis au mouvement ;
 - les refus de stage de formation continue.
-

vous avez élu des représentants qui :

Avant la CAP :

- se réunissent pour étudier chaque dossier minutieusement,
- interviennent si nécessaire auprès de l'administration,
- contactent si besoin les agents pour plus d'informations,
- veillent lors de chaque mouvement à ce que tous les postes vacants ou susceptibles de l'être soient bien portés au mouvement afin d'éviter comme cela a été le cas par le passé que l'administration ne dissimule des postes.

Pendant la C A P :

- défendent tous les dossiers de révision de notation ou d'appréciation qui deviennent de plus en plus nombreux,
- lors des promotions de corps ou de grade défendent chaque dossier dans un souci d'équité entre tous les personnels.

Après la CAP :

- rendent compte de son déroulement en vous faisant un compte rendu détaillé,
- diffusent la liste des promotions et les critères utilisés ou la liste des mutations qui ont été prononcées.
- S'assurent du suivi des avis donnés au cours de la C A P

Parce qu'ils ont le soutien du Syndicat majoritaire de l'enseignement agricole public et de la première fédération des fonctionnaires de l'état :

Demain, avec la FSU, vos élus **défendront** :

- Des salaires décents, des carrières attractives

Le SNETAP considère comme un enjeu majeur de :

- - S'opposer à la diminution du pouvoir d'achat, lié à la désindexation des salaires de l'indice du coût de la vie, ce que plus personne ne conteste. Le gouvernement a d'ailleurs tenté de masquer cette dégradation du pouvoir d'achat en fusionnant notamment les échelles 2 et 3, afin de maintenir les plus basses rémunérations au niveau du [SMIC](#) ;
 - Si la refonte en cours des grilles indiciaires se traduit de façon positive par un léger gain indiciaire pour les premiers échelons, et par la suppression du 11ème échelon, donc par la réduction de la durée de la carrière, elle se traduit aussi par un tassement de l'amplitude de carrière qui passe de 74 à 62 points d'indices pour l'échelle E3, de 85 à 74 points pour l'échelle E4 et de 105 à 98 points pour l'échelle E5 ;
 - l'augmentation de l'ensemble des grilles indiciaires d'au moins 50 points d'indice comme première mesure au titre de la reconstruction de la grille ;
 - un minimum de la rémunération dans la fonction publique à un seuil qui ne devrait pas être inférieur à 120% du SMIC.

Pour ce qui concerne le SNETAP et la FSU, le compte n'y est pas, ces mesures sont insuffisantes, c'est en ce sens qu'il revendique des carrières attractives.

Pour le Snetap-FSU, la reconnaissance de nos qualifications doit passer par l'amélioration du déroulement de nos carrières, il est donc nécessaire de procéder à une refonte totale des grilles de rémunérations et de réduire le temps passé entre chaque échelon

Pour le Snetap-FSU, améliorer nos carrières c'est aussi l'augmentation significative des possibilités de promotion pour tous les agents par :

- - la suppression des pyramidages des corps et la possibilité pour chaque agent de pouvoir au cours de sa carrière accéder au grade et au corps supérieur.
 - la possibilité d'un accès plus large à la catégorie B parce que les qualifications détenues par les personnels sont souvent supérieures à celles exigées pour les recrutements.
- Des promotions conséquentes

Hier, la promotion était laissée à la seule discrétion de la hiérarchie locale. Aujourd'hui, la note de service difficilement obtenue permet à chaque agent de faire sa demande de promotion et ainsi de mieux gérer sa carrière personnelle. (cette demande n'a de valeur que pour une année).

Cependant, force est de constater que délibérément ou non, cette note n'est pas appliquée correctement et trop d'agents encore sont écartés des possibilités de promotions, notamment par une mauvaise circulation de l'information.

Le Snetap-FSU et ses élus n'acceptent pas cet état de fait, ils interviennent à chaque CAP pour exiger que les textes soient enfin respectés, pour que cesse la pénalisation des collègues.

Mais nous ne devons jamais perdre de vue que le véritable enjeu reste le nombre de promotions offertes aujourd'hui scandaleusement insuffisant et qui met injustement les agents en concurrence.

Le Snetap-FSU et ses élus font de ce combat leur priorité.

- Une réelle formation continue

La formation continue est un droit qui aujourd'hui est remis en cause.

Les évolutions des différents métiers, les exigences nouvelles en matière de sécurité et d'hygiène font que les personnels doivent bénéficier d'une formation professionnelle continue permanente et pointue.

Ces dernières années la formation s'est réduite à une peau de chagrin, du fait du peu de stages proposés, du peu de transparence des catalogues de formation, du manque de personnels dans les établissements qui a dissuadé la participation des agents au peu de stages proposés.