

<http://www.snetap-fsu.fr/Mettre-fin-a-la-precarite-dans-l,1900.html>



# Mettre fin à la précarité dans l'EAP : une revendication majeure du SNETAP.

- Métiers - Enseignant.e - Non titulaires, actualités -

Date de mise en ligne : vendredi 20 novembre 2009

---

Copyright © Snetap-FSU - Tous droits réservés

---

**Notre dernier Congrès national a réaffirmé que la lutte contre la précarité constituait une priorité d'action du SNETAP. Ce mandat fort que nous nous employons à faire vivre au quotidien, plus déterminés qu'hier mais moins que demain, nous l'avons porté dans le cadre de nos 21 propositions remises au Ministre le 10 novembre dernier.**

**En effet, nonobstant les déclarations d'intention et les promesses d'intervention des administrations successives, aucune véritable mesure, depuis la clôture du plan de titularisation dit « Sapin », n'a été prise, dans l'enseignement agricole public, pour résorber la précarité et empêcher sa reconstitution.**

**Cet immobilisme délétère se traduit par un taux de précarité bien supérieur à celui de l'Éducation nationale, soit des milliers d'agents non-titulaires confrontés à des situations toujours difficiles et parfois dramatiques alors même qu'au quotidien ils remplissent consciencieusement leurs obligations de service à l'instar de leurs collègues titulaires et contribuent ce faisant à la qualité de l'[EAP](#).**

Il est urgent d'agir !

Nous exigeons conformément au *Statut général de la fonction publique*, qui prescrit (*Article 3 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983*) l'occupation des emplois permanents de l'État par des fonctionnaires, que :

- soit négocié, à horizon 2010 / 2011, au niveau du Ministère de la fonction publique et du budget et en bilatéral avec l'Éducation nationale, l'instauration d'un plan de titularisation pour mettre fin à la précarité ainsi que la mise en ½uvre de dispositions pour éviter sa reconstitution,
- soient engagées, dès cette année, au sein de l'enseignement agricole public, toutes mesures correctives concourant à la déprécarisation.

## **Instauration d'un plan de titularisation pour mettre fin à la précarité et mise en ½uvre de dispositions pour éviter sa reconstitution.**

**Le SNETAP, qui condamne la pérennisation des situations de précarité auxquelles sont confrontés les contractuels, exige la mise en ½uvre d'un plan permettant à tous, quel que soit l'emploi qu'il occupe ([ATOSS](#), enseignants, personnels d'éducation et de surveillance), son contrat (de droit public ou privé) ou le support budgétaire de sa rémunération (crédits d'État, déconcentrés, budget d'établissement), **d'accéder au statut de fonctionnaire conformément au Statut général de la fonction publique.****

Ce plan de titularisation doit prévoir :

- l'intégration par un examen vérifiant les compétences de tous les agents pouvant se prévaloir de 4 années de service public, sans contingenter le nombre de reçus en diminuant le nombre de places,
- la possibilité pour tous les agents pouvant se prévaloir de 3 années de service public d'accès aux concours internes avec égalité stricte du nombre de postes ouverts dans l'ensemble des spécialités nécessaires et du nombre d'agents à titulariser pour pourvoir l'ensemble des emplois.
- un recrutement sans concours pour les agents de catégorie C en nombre suffisant pour couvrir les besoins.

## **Mettre fin à la précarité dans l'EAP : une revendication majeure du SNETAP.**

---

Pour les personnels de laboratoire, la technicité impose un recrutement au minimum en ATP 2ème classe.

Pour que ce plan de titularisation soit efficient, il convient, au cours d'une période transitoire à définir, de suspendre la règle liant le nombre de postes offerts au concours interne dans une spécialité au nombre de postes ouverts au concours externe correspondant.

**Le SNETAP exige également qu'en même temps que l'on engage la résorption de la précarité, on mette en place toutes les dispositions nécessaires pour éviter sa reconstitution.**

Cela passe notamment par :

- la mise en place d'une véritable et fiable gestion prévisionnelle des emplois fondée sur les besoins et la programmation des recrutements.
- l'établissement de dotations d'objectifs et la création des emplois statutaires correspondants, dans tous les secteurs de l'enseignement agricole (enseignement technique et supérieur, formation professionnelle continue et apprentissage).
- l'utilisation, conformément à l'esprit de la loi du 3 janvier 2001, des listes complémentaires à tous les concours, enseignants comme IATOSS, qu'ils soient réservés, internes, externes ou de troisième voie, pour pourvoir tous les postes devenus vacants, quelle qu'en soit la raison.
- la mise en ½uvre de dispositifs spécifiques de titularisation, comme les pré-recrutements, là où l'organisation de concours traditionnels conduit depuis des années à ne pouvoir recruter des personnels titulaires en nombre suffisant.
- la mise en place des statuts et des emplois permettant de faire face à des besoins occasionnels, générateurs, jusqu'alors, de précarité (remplacements, année de stage des nouveaux recrutés ; emplois laissés libres dans leur corps d'origine par les faisant fonction, emplois de direction, mis à disposition...).

Dans l'intérêt de nos établissements et des personnels, nous exigeons que des concours soient organisés tous les ans, dans tous les corps et toutes les spécialités, et qu'ils permettent une réelle promotion interne. Dans ce cadre, la mise en place d'un dispositif de préparation pour l'ensemble de ces concours est impérative.

Pour atteindre cet objectif, une organisation commune de concours externes et internes avec l'Éducation Nationale doit être réalisée à chaque fois que possible, réservant les recrutements « enseignement agricole » aux emplois qui nous sont spécifiques (enseignements techniques, professionnels, à statuts particuliers, ingénieurs,...). Plus spécifiquement, l'impossibilité actuelle pour un agent contractuel de l'enseignement agricole public de se présenter aux concours de sa discipline ou de sa fonction organisés par l'Éducation nationale doit être impérativement abolie (les professeurs d'[EPS](#) pouvant se prévaloir d'une ancienneté égale ou supérieure à 3 ans de services publics se voient notamment exclus de toute possibilité de titularisation, ce qui est proprement inacceptable).

## **Mise en ½uvre de mesures correctives concourant à la déprécarisation.**

**Le SNETAP exige que l'administration reconsidère sa politique de contractualisation génératrice de**

### précarité.

- Arrêt des temps partiels imposés :

Faute de créations d'emplois de fonctionnaires, le ministère a multiplié le recrutement d'agents contractuels. En catégorie B ou C de tels recrutements n'étant autorisés que sur des temps incomplets inférieurs ou égaux à 70%, l'administration a multiplié ce type de recrutements, quand bien même les besoins des services auraient justifié des recrutements à temps plein. Le SNETAP condamne ce contournement de la législation qui impose à ces agents un temps de travail réduit et les contraint à des salaires de misère et exige la régularisation de ces situations en faveur des agents dans le respect des principes du statut de la Fonction Publique.

- Fin de l'abus des recours aux contrats de droit privé.

Depuis de nombreuses années les établissements abusent de contrats précaires de droit privé. Ces missions pérennes exercées par des contractuels qui multiplient les [CDD](#) constituent des abus juridiquement sanctionnables. Il faut y mettre un terme.

- Refonte de l'accès au Contrat à Durée Indéterminée ([CDI](#))

La loi du 26 juillet 2005, en introduisant, par son article 12, la possibilité de conclure des CDI dans la fonction publique, a ouvert une brèche dans le statut des fonctionnaires. Au prétexte de stabiliser les emplois, elle a en effet rajouté un obstacle à l'accès au statut de fonctionnaire, en autorisant le recrutement d'agents contractuels sur des emplois permanents du service public. Le SNETAP condamne sans ambiguïté cette disposition, qui substitue ces CDI aux emplois statutaires et demande son abrogation au profit d'une loi de titularisation.

Dans l'attente de cette abrogation, nous exigeons une renégociation des critères présidant à la transformation des CDD en CDI et notamment ceux de l'enchaînement strict des contrats durant les 6 années et de la non considération comme même employeur de l'établissement et de l'État. En effet, nombre d'agents encore en CDD peuvent paradoxalement se prévaloir d'une plus grande ancienneté que ceux ayant un CDI.

- Retour à un statut d'étudiant - surveillant dans l'esprit des MI-SE

La suppression du statut des MI-SE a fermé la possibilité à de nombreux étudiants de financer leurs études. Les contrats d'[AE](#), censés les remplacer, ne leur sont plus réservés. Ils font plus d'heures et sont moins bien payés. En outre, la note de service leur permettant d'avoir des contrats de 3 ans renouvelables une fois n'est que très peu appliquée et souvent ne leur sont proposés que des contrats d'un an, ce qui accentue d'autant plus leur précarité. Le SNETAP exige le retour à un statut d'étudiant - surveillant dans l'esprit des MI-SE.

### **Le SNETAP exige une gestion nationale de tous les agents pour mettre fin aux dérives locales.**

Le SNETAP est parvenu à faire admettre à l'administration la nécessité de centraliser la gestion des Agents Contractuels d'Enseignement afin que soit mis fin aux pratiques régionales pourvoyeuses d'iniquité de traitement. Ainsi, au 1er janvier 2008, les [ACE](#) Régionaux sont devenus ACE Nationaux à l'exception notable de ceux effectuant des remplacements. La persistance de tels contrats, gérés régionalement, contribue à la résurgence de pratiques contractuelles inacceptables à l'image des contrats « morcelés », qui s'achèvent à la veille des vacances pour reprendre à leur terme voire qui se terminent indûment courant mai ou juin, ne permettant pas d'assurer le face à face élèves tel qu'il est prescrit par les référentiels. Le SNETAP exige une gestion nationale équitable de tous les ACE sans exception.

## Mettre fin à la précarité dans l'EAP : une revendication majeure du SNETAP.

---

**Le SNETAP exige**, étant donné que les agents contractuels ont les mêmes responsabilités, obligations de service et devoirs que leurs collègues titulaires, **que les ACE bénéficient de conditions d'emploi identiques et notamment que soient révisées leurs grilles salariales en référence à celle des [PCEA](#).**

Les grilles de salaires et les modalités de changement de niveau indiciaire applicables aux ACE datent de plusieurs dizaines d'années... et contribuent, par l'indigence des rémunérations qui en découlent, à l'accroissement de la précarité d'agents qui pourtant assument les mêmes responsabilités et sont tenus aux mêmes obligations de services que leurs collègues titulaires, au côté desquels ils concourent au quotidien au sein de leurs établissements à la qualité du service public d'éducation. Il est grand temps que cela change ! Le SNETAP exige que ces grilles soient revues *sine die* en référence à celle des PCEA et que l'ancienneté prise en compte soit élargie aux services publics accomplis.

**Le SNETAP exige la mise en ½uvre d'un plan de requalification professionnelle.**

Afin de permettre à l'ensemble des agents contractuels d'enseignement de souscrire aux nouveaux critères d'éligibilité aux concours de recrutement introduits par l'application de la « masterisation », le SNETAP exige la mise en ½uvre d'un vaste plan de requalification professionnelle.

**Le SNETAP exige la remontée de l'ensemble des Commissions Consultatives Paritaires ([CCP](#))** au niveau national et l'élargissement de leurs compétences.

A l'instar de la CCP des [ACEN](#) enseignants, [CPE](#) et directeurs, le SNETAP exige que pour l'ensemble des CCP :

- le choix soit fait de l'échelon national afin de garantir à la fois, la distance nécessaire pour traiter de situations individuelles avec objectivité, et le niveau d'expertise requis, plus aisé à réunir dans un vivier national que régional et a fortiori local (cas de l'enseignement supérieur).
- Les compétences retenues ne le soient pas a minima (licenciement, sanctions disciplinaires) mais s'étendent notamment :
- au renouvellement des contrats, et en particulier à l'échéance des 6 ans qui induit leur transformation en CDI,
- au respect de la loi de 2005 instituant les AE (contrats de 3 ans, formation, répartition des postes, etc.),
- à l'évolution de la rémunération en référence à celle des titulaires,
- -à l'harmonisation des conditions de travail (temps de travail, niveau de rémunération...),
- à l'examen des propositions de réemploi en cas de suppression d'emplois.

**Le SNETAP exige la reconsidération des pratiques de gestion des ACEN enseignants, CPE et directeurs.**

- Instaurer une collaboration nécessaire entre les services du Secrétariat Général (Bureau de l'Enseignement Agricole) et ceux de la [DGER](#) (Bureau de la Gestion des Dotations et des Compétences) et les doter en personnels gestionnaires suffisant pour accomplir l'ensemble des tâches et des missions qui leur sont dévolues :
- - création d'une base de gestion commune, exhaustive et actualisée des ACEN récapitulant l'ensemble des informations nécessaires à leur gestion dont les copies des diplômes et des contrats collectées une fois pour toute et non transmis par les agents chaque année,

## **Mettre fin à la précarité dans l'EAP : une revendication majeure du SNETAP.**

---

- - calcul conformément à des règles justes, bien en amont de la CCP de reclassement, de l'ancienneté de chaque agent au sein de l'enseignement agricole et maritime public.  
Ce critère constitue un élément essentiel servant à départir les agents au moment des affectations. Une Note de Service exposant les modalités de calcul de ce critère doit être publiée en amont de la CCP et une information des agents diligentée sur le résultat les concernant validé conjointement par le Bureau de l'Enseignement Agricole et le Bureau de la gestion des dotations et des compétences après décompte sur la base de l'ensemble des contrats visés.
- Proratiser les temps de travail des contractuels, en fonction des heures présentes à l'emploi du temps des agents initialement affectés à temps partiel, en appliquant l'équivalence, 2 Heures Supplémentaires Année ([HSA](#)) égalent 10% de temps de travail en plus.
- Appliquer les textes réglementaires fixant la prise en charge par l'administration des frais inhérents à la mobilité des agents.  
Un élément aggravant de la précarité, la mobilité des agents étant nationale, est la non prise en charge par l'administration des frais lié au déménagement comme c'est le cas pour les titulaires, et ce, alors même que les textes réglementaires en vigueur le prévoient. Dans le cadre de la résorption de la précarité nous exigeons que les textes concernant cette prise en charge soient appliqués (*Décret n°90-437 du 28 mai 1990 modifié, Circulaire du 22 septembre 2000, Arrêté du 26 novembre 2001 et Décret n°2006-475 du 24 avril 2006*).
- Revoir le calendrier du déroulement de la CCP de reclassement afin que les affectations soient notifiées aux agents et aux établissements fin juin dernier délai, et ce, afin que les personnels d'une part et les équipes de direction d'autre part puissent sereinement préparer la rentrée scolaire.

***Le Ministre a dit qu'il entendait le désarroi des personnels et qu'il s'emploierait à redonner un avenir au service public d'enseignement agricole et à ses agents : à l'aune des actions qu'il engagera pour répondre concrètement aux attentes des précaires, nous saurons mesurer la qualité de cette écoute et en tirer toutes les conclusions quant à la réelle considération qu'il a pour ses personnels.***

**Plus de promesses non tenues ! Nous, les précaires, attendons des actes Monsieur le Ministre, pour qu'enfin notre horizon ne soit plus le simple quotidien mais que nous puissions nous prévaloir d'un véritable avenir au sein de l'enseignement agricole public !**

Sébastien BRUNIQUEL  
Secrétaire national catégoriel des Non-titulaires