



SYNDICAT **FORCE OUVRIERE** de l'ENSEIGNEMENT
de la RECHERCHE et des
TECHNIQUES AGRICOLES

B 413 – 78 rue de Varenne – 75349 PARIS
07 SP

01 49 55 43 53 – 01 49 55 81 42

Fax : 01 49 55 48 80

www.sfoerta.fr

sfoerta@agriculture.gouv.fr

Compte-rendu de la CAP des Adjoints Techniques de Formation et de Recherche du 10 mai 2011

La Commission Administrative Paritaire des Adjoints Techniques de Formation et de Recherche s'est réunie le mardi 10 mai 2011.

FO était représenté par :

Margaret GUILBOT, représentante des adjoints techniques principaux de 1^{ère} classe de Formation Recherche

Patricia CORBIERE, Expert pour FO

Une déclaration intersyndicale a été faite en début de séance : *La politique de ressources humaines de l'Anses privilégie clairement le recours à l'emploi contractuel pour le recrutement de personnel. Cette politique dénoncée de tout temps par l'intersyndicale est préjudiciable à l'évolution de la carrière des agents titulaires puisqu'elle ne permet plus la gestion dynamique des corps des statuts de fonctionnaires, tributaire du recrutement par concours. Les agents du statut formation recherche n'ont cessé d'exprimer leurs revendications, relayés par les représentants du personnel dans les instances et au travers de pétitions, en vain. La seule alternative que l'Agence leur propose est la démission du statut au profit de la contractualisation ou la position hors cadre, ce qui est inacceptable.*

L'intersyndicale ici présente saisit l'occasion d'interpeller les représentants du MAAPRAT pour porter leurs revendications.

Les représentants du personnel estiment que l'Anses doit avoir pour objectif de maintenir une progression de carrière pour les agents de ce statut et que le ministère a la responsabilité de gestion de tout son personnel, y compris les personnels affectés dans les établissements publics dont il a la tutelle.

En conséquence ils demandent qu'une réflexion soit rapidement engagée entre les deux administrations pour pouvoir aboutir à une organisation de concours commun, organisation claire et lisible par tous les agents tant en terme de publicité de concours que de modalités de gestion.

Réponse de l'Administration :

L'Administration se penche pour revoir les modalités de gestion commune entre l'ANSES et les établissements du supérieur, suite à la fusion des corps.

Ordre du jour :

- 1- Approbation du procès verbal du 9 novembre 2010.
- 2- Promotion du MAAPRAT et de l'ANSES.
- 3- Réductions d'anciennetés MAAPRAT.
- 4- Mouvements, Mobilités.
- 5- Questions diverses

1-Approbation du PV du 9 novembre 2010: approuvé à l'unanimité.

2- Promotions du MAAPRAT

L'Administration excuse l'absence d'un représentant des IGAPS (inspecteurs généraux en charge de l'appui aux personnes et aux structures) qui n'a pu se libérer.

Changement de grade 2011 MAAPRAT

Pour être promu au choix, les agents doivent être proposés par les établissements.
Pour des raisons de confiance, nous ne diffusons pas la liste des agents promus.

Nous rappelons que seuls les agents répondant aux critères statutaires et classés par leurs établissements sont promouvables. L'Administration nous impose le classement des établissements. Il est plus difficile de proposer une personne classée 2^{ème} sans que l'agent classé 1er ne soit retenu. Au delà de ce classement et par rapport au peu de promotions possibles pour un grand nombre d'agents promouvables, les agents moins bien classés ont moins de chance d'obtenir satisfaction. Dans les CTP de vos établissements, exigez que les critères de la CAP (critères d'ancienneté) soient pris en compte pour établir le rang de proposition des agents. Si vous étiez dans ce cas, n'hésitez pas à demander des explications sur votre classement auprès de vos directeurs.

Tous les promus auront leur changement de grade effectif à partir du 1^{er} juillet 2011.

Nous avons présenté pour chaque promotion une liste commune intersyndicale en se calant sur les mêmes critères. Nous avons pu ainsi faire passer des agents classés en 3^{ème} et un agent positionné en 4^{ème}.

Adjoints techniques 1ère classe :

Les critères statutaires sont : être adjoint technique de 2^{ème} classe ayant atteint le 4^{ème} échelon et comptant au moins 3 ans de services effectifs dans leur grade.

Les critères de l'Administration et de l'IGAPS : valeur professionnelle des agents et rang de classement de la structure, âge, ancienneté dans la fonction publique et grade, échelon.

Les critères communs à FO et à l'intersyndicale sont la date d'entrée dans la fonction publique, l'ancienneté dans le corps et l'âge de l'agent.

Le ratio promus sur promouvables est de 30% ce qui correspond à 6 **postes** pour 24 promouvables.

Nous sommes arrivés à la même liste que l'administration. Malheureusement des agents très mal classés ou non classés par leur établissement (AgroParisTech, ENV d'Alfort, Agrocampus-ouest) mais ayant beaucoup d'ancienneté n'ont pas pu être proposés.

Adjoints techniques principaux 2ème classe :

Les critères statutaires sont : être adjoint technique de 1^{ère} classe ayant atteint le 7ème échelon et comptant au moins six ans de services effectifs dans leur grade.

Les critères de l'Administration et de l'IGAPS : valeur professionnelle des agents et rang de classement de la structure, âge, ancienneté dans la fonction publique et grade, échelon.

Les critères communs à FO et à l'intersyndicale : la date d'entrée dans la fonction publique, l'ancienneté dans le grade, l'échelon et l'âge de l'agent.

Le ratio promus sur promouvables est de 35% ce qui correspond à 8 postes pour 28 promouvables.

Des agents classés en 4^{ème} et 5^{ème} position n'ont pu être retenus (Vet Agrosup Lyon, ENV d'Alfort).

Adjoints techniques principaux 1ere classe :

Les critères statutaires sont : être adjoint technique principal de 2^{ème} classe ayant au moins un an d'ancienneté dans le 5^{ème} échelon de leur grade et comptant au moins 5 ans de services effectifs dans le grade.

Les critères de l'Administration et de l'IGAPS : valeur professionnelle des agents et rang de classement de la structure, âge, ancienneté dans la fonction publique et grade, échelon.

Les critères communs à FO et à l'intersyndicale : l'échelon élevé (11^{ème}), la durée dans le grade puis la date d'entrée dans la fonction publique et l'âge de l'agent.

Le ratio promus sur promouvables est de 30% ce qui correspond à 16 postes pour 72 promouvables.

Nous déplorons que beaucoup d'établissements ne classent pas les agents en fin de carrière. Ces agents sont bloqués au 11^{ème} échelon depuis plusieurs années et cela entrave leur déroulement de carrière à la veille de leur départ en retraite (Agrosup Dijon, Oniris, ENV de Toulouse, AgroParisTech, Agrocampus-Ouest).

L'Administration nous répond qu'il faut favoriser l'ancienneté dans le grade d'adjoint technique échelle 4, car cela forme le vivier pour les prochaines promotions en techniciens. Pour les agents bloqués au 11ème échelon, il faut négocier au niveau local avec les CTP.

Nous aimerions pouvoir négocier lors des CTP malheureusement les relations

sociales ne sont pas toujours au rendez vous entre les représentants syndicaux et la direction des établissements.

Nous constatons aussi beaucoup d'erreur d'ancienneté et l'absence de prise en compte des années de contractuels.

Changement de grade 2011 ANSES

Adjoints techniques principaux 1ere classe : 2 postes pour le 1^{er} juillet 2011

Les critères statutaires sont : être adjoint technique principal de 2^{ème} classe ayant au moins un an d'ancienneté dans le 5^{ème} échelon de leur grade et comptant au moins 5 ans de services effectifs dans le grade.

Les critères de l'ANSES : valeur professionnelle des agents et rang de classement de la structure, ancienneté dans le corps, grade, échelon, fonction publique. Le degré d'autonomie et la polyvalence sont aussi mis en évidence.

Les critères communs à FO et à l'intersyndicale : ancienneté de la fonction publique, le grade et l'âge de l'agent.

L'intersyndicale a défendu la promotion d'un agent avec une date de naissance de 1949. L'Anses s'est concerté avec l'Administration du MAAPRAT, et il semblerait qu'avec un nouveau mode de calcul des reliquats et de report, il pourrait avoir un 3ème poste sous réserve. Cette personne pourrait en bénéficier.

3- Réductions d'anciennetés (RA) MAAPRAT.

Il n'y a plus de notation, nous sommes dans un dispositif transitoire, il n'y aura pas de rupture de la distribution des mois de bonification.

L'Administration nous propose une attribution uniforme d'un mois à 90% des agents (limite réglementaire) à effet au 1^{er} janvier 2011. Les 10% d'agents qui ne sont pas concernés sont les agents au dernier échelon, en disponibilité et congé parental.

L'attribution est faite au bénéfice des agents qui n'ont pas eu de bonification depuis 3 ans, puis selon l'ancienneté dans le grade, l'ancienneté dans le corps, et en fonction de l'âge.

Sur 447 agents, 90 % soit 402 agents ont eu 1 mois de bonification.

Il n'y a pas de reliquat.

L'entretien professionnel remplacerait l'entretien d'évaluation mais les modalités ne sont pas encore mises en œuvre. L'Administration ne peut pas encore nous dire comment cela se passera dans les établissements car le projet n'est pas encore finalisé.

La loi de modernisation de la fonction publique a introduit un nouveau dispositif d'évaluation des agents par les décrets 2007-1365 (modalités du nouveau dispositif) et 2010-888 (relatif aux conditions générales d'appréciation de la valeur professionnelle du fonctionnaire de l'Etat).

D'après le gouvernement, cela renforcera le lien entre l'évaluation individuelle et les choix d'avancement, de promotion et de modulation indemnitaire. Cet entretien annuel sera conduit par le supérieur hiérarchique direct et portera sur un certain nombre de thèmes : résultats professionnels obtenus par l'agent, les objectifs à atteindre, sa manière de servir, les acquis de l'expérience professionnelle. Il pourra y avoir aussi la manière dont l'agent exerce les fonctions d'encadrement qui lui sont confiées.

Le compte-rendu qui découlera de cet entretien servira de fondement à l'attribution de réductions ou **de majorations** de la durée de service requises pour accéder d'un échelon à un autre.

Nous pouvons être inquiets sur les dérives d'un tel système. En effet, chaque fois que le traitement des agents est individualisé, chaque agent est isolé. De plus, nous pouvons prévoir le poids qu'aura chaque supérieur hiérarchique sur la carrière des agents. Nous savons aussi que dans des établissements les entretiens ne sont pas toujours faits, ce qui pénalisera aussi les agents. Comment cela se passera-t-il après le passage à l'autonomie des établissements ?

Pour L'Ansès, des propositions nous seront transmises lors de la CAP d'automne.

4- Mobilités

Tous les agents qui ont demandé une mobilité ont reçu soit un avis favorable sous réserve du plafond d'emploi de la structure (SRPES), sous réserve d'un poste vacant (SRPV) du compteur des effectifs et de l'arbitrage inter-corps au 1^{er} juillet 2011, soit un avis défavorable pour des raisons différentes selon les cas (profil non adapté, poste pourvu...). Les avis favorables sont de principe donc sans qu'il soit sûr que les agents obtiennent le poste, puisqu'il faut attendre l'arbitrage inter-corps et des plafonds d'emploi du ministère.

5- Questions diverses

1-Dé-précarisation : recrutement sans concours catégorie C, échelle 3

Réponse de l'Administration : dans le cadre du protocole sur les orientations pour la modernisation d'emploi des agents contractuels dans la Fonction Publique, il n'y aura pas de concours réservé avant minimum 2012. On appelle concours réservé, un concours qui peut être passé par un agent contractuel ayant exercé au niveau maximum du niveau du concours et ayant peu de diplômes. Cela permet de dé-précariser et donner la chance à des personnes peu qualifiées. Mais suite aux entretiens stratégiques 2010 auprès des établissements, il n'y a pas eu de demande particulière.

Un groupe de travail est mis en place avec les directeurs et les secrétaires généraux pour avoir connaissance des situations (doctorants, praticiens hospitaliers, enseignants...). Seuls les établissements peuvent communiquer la caractéristique de leur carrière.

La Fonction Publique, la DGER, le ministère d'agriculture doivent faire un recensement de tous ces agents contractuels, toutes catégories confondues, dans les établissements du supérieur avant fin juin. Cela permettra d'établir des concours, des examens professionnels (mise en place à partir de 2012) pour dé-précariser.

L'objectif final est de mettre les concours mais avec des moyens constants, de répartir les postes sur les concours externes, internes et réservés avec un budget prédéfini

chaque année.

L'examen professionnel serait une voie possible pour les agents ayant beaucoup d'expérience pour devenir fonctionnaire, alors que pour des jeunes agents contractuels, il est souhaitable de passer les concours externes ou internes.

Un groupe de travail avec les organisations syndicales se tiendra fin juin pour débattre de ces sujets.

Les représentants syndicaux dénoncent l'augmentation de la contractualisation des agents dans les écoles. Le recours à la sous-traitance des services devient monnaie courante pour les tâches transversales.

On prévoit aussi la titularisation des agents sur budget dans les années à venir. Avec la diminution du budget global de chaque établissement, la diminution du nombre de postes va grandissant, créant des malaises au sein du travail et une inégalité entre les agents de plus en plus grande.

2 –Primes IFTS et IAT

Cas pour les agents logés par nécessité absolue de service (200h de service ou 400 h d'astreinte). Avant, ils touchaient 100 % de la PPR et maintenant ils ne touchent que la moitié de cette prime. Les textes prévoient que la catégorie C peut toucher 100 % de cette prime.

L'administration va rappeler aux différentes DRH cette possibilité mais ce sont ces derniers qui ont le choix de les appliquer ou non.

3-Concours de technicien

Il n'y a pas de programmation de concours de technicien prévu avant l'année 2012.

Bilan des postes créés en TR FR, entre 2008 et 2010

- En concours externe: 20 postes
- En concours interne : 40 postes
- En promotion aux choix : 30 postes

Sur les 60 personnes devenues techniciens par concours, 30 personnes étaient des agents contractuels.

4-Responsabilités et compétences élargies :

Suite à loi sur l'autonomie des établissements, nous craignons de voir les établissements qui devront gérer la masse salariale dans ce cadre là, de faire le choix des promotions ou non de leurs agents.

L'Administration nous répond que l'autonomie sera ou non demandé par les établissements. Mais les promotions seront toujours gérées par les CAP nationales.

Nous savons bien que cette nouvelle restructuration est faite pour une économie de budget. Les fusions, l'augmentation des frais de scolarité, la création de prestations de service, la formation continue, le transfert de la masse salariale sont autant de leviers avec lesquels les établissements vont jouer pour augmenter leur budget.

N'hésitez pas à nous contacter pour toutes informations complémentaires.

Prochaine CAP automne 2011

Un renouvellement de toutes les CAP est prévu pour le mois de novembre mais la CAP d'automne siègera avec les mêmes représentants.

Titulaire sFOerta en AJTP1

Margaret Guilbot

Oniris Nantes

TEL : 02.51.78.55.28

margaret.guilbot@oniris-nantes.fr

Experte pour le sFOerta

Patricia Corbiere

Oniris Nantes

Tél. 02.51.78.54.60:

patricia.corbiere@oniris-nantes.fr