



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

<p>Compte-rendu CAP des adjoints techniques formation recherche du 8 novembre 2011</p>

Ordre du jour :

1. Approbation du procès verbal du 10 mai 2011
2. Avancements de grades MAAPRAT-ANSES
 - a. Avancement au grade d'adjoint technique principal de 1^{ère} classe, au titre de 2012
 - b. Avancement au grade d'adjoint technique principal de 2^{ème} classe, au titre de 2012.
 - c. Avancement au grade d'adjoint technique 1^{ère} classe, au titre de 2012
3. Réductions d'ancienneté MAAPRAT au titre de 2011 – choix des critères
4. Attribution des réductions d'ancienneté ANSES au titre de l'année 2010
5. Mouvements – mobilité MAAPRAT-ANSES
6. Questions diverses

Etaient présents pour FO : Guilbot M. (Titulaire), Huchet M. (expert)

Déclaration intersyndicale

L'intersyndicale CGT CFDT FO FSU, ici présente, saisit l'occasion d'interpeller les représentants du MAAPRAT et de l'ANSES pour porter à leur connaissance les revendications concernant l'organisation de la CAP du 08/11/2011. Nous dénonçons une fois de plus la désorganisation de la CAP des AJT. Ici comme ailleurs l'application de la RGPP, donc la suppression d'un poste de fonctionnaire sur deux, met à mal les conditions de travail et l'organisation du dialogue social. Les élus CGT, CFDT, FO et FSU constatent que le manque de rigueur ne permet plus aux élus de jouer pleinement leur rôle.

En effet les derniers documents sur les classements établissements des agents promouvables nous sont parvenus le vendredi 04/11/11.

Les fiches de renseignements sont incomplètes voir vides. L'administration a proposé à la promotion de nombreux agents sans respect des critères statutaires. De nombreux récapitulatif du déroulement de carrière des agents dans le service public ne figurent pas dans les dossiers. Nous avons acté lors de la dernière CAP du printemps 2010 que les établissements devaient classer au minimum 50% des agents promouvables. Ce critère a été respecté uniquement pour la promotion d'AJTP 2 à AJTP 1.

Lors de la prochaine CAP nous exigeons que ces conditions soient respectées auquel cas nous refuserons de siéger.

1. Procès-verbal du 10 mai 2011 de la CAP des adjoints techniques

La CGT demande qu'apparaissent dans ce PV les discussions qui avaient eu lieu sur les primes des agents logés sur place et sur les années d'ancienneté de service public antérieures n'apparaissant pas forcément dans les dossiers des agents en consultation lors des promotions.

Pour ce qui concerne l'ancienneté des services publics antérieurs, l'IGAPS note un certain nombre de cas. Dans l'enseignement supérieur, il remarque des difficultés de récapitulation des carrières, ce qui crée une inégalité. Quand l'ancienneté de service public n'apparaît pas, la faute en incombe aux établissements qui ne sont pas assez sérieux. Il propose que les agents qui ont des doutes sur leur carrière rencontrent l'IGAPS de leur région.

Les agents doivent pouvoir consulter leur fiche signalétique par intranet national (IPECEA) (non accessible dans les écoles pour le moment) pour le modifier ou le compléter. Par conséquent, le gestionnaire de proximité doit pouvoir donner l'information.

Le P.V. est approuvé à l'unanimité après ajout de ces discussions.

2. Avancements de grades MAAPRAT – ANSES

Le taux des ratios promus/promouvables est fixé par arrêté. La DGER peut demander un taux plus important mais dans ce cas elle doit motiver sa demande. Pour l'année 2012, deux des 3 grades ont été reconduits. Une demande d'augmentation de taux pour les AJTP 2^{ème} cl a été faite, l'adm. attend une réponse.

Pour tous les avancements, les agents seront promus au 1^{er} juillet 2012.

Pour l'ensemble des avancements, les critères retenus par l'administration étaient **le classement** et ensuite les critères d'ancienneté.

Ceux retenus par FO étaient les critères d'ancienneté (corps, grade, fonction publique, âge).

FO ne diffuse pas la liste des promus par mesure de confidentialité.

Avancement au grade d'adjoint technique principal de 1^{ère} classe au titre de 2012.

Il y a 71 agents promouvables. Le ratio promus/promouvables est de 30 %. Il y a 14 postes à pourvoir au MAAPRAT et 1 à l'ANSES.

Pour prétendre à cet avancement, les critères réglementaires sont d'être adjoint technique principal de 2^{ème} classe, au 5^{ème} échelon depuis un an, avec 5 ans de services effectifs dans ce grade.

Nous avons une liste commune avec la CGT et la FSU. Sur 9 noms, nous en avons 6 en commun avec l'administration.

Deux agents ont été cités et mis au PV. Un des deux agents est beaucoup trop jeune, ce qui n'est pas normal vis à vis des autres agents promouvables.

Avancement au grade d'adjoint technique principal de 2^{ème} classe, au titre de 2012.

Pour prétendre à cet avancement, les critères réglementaires sont d'être adjoint technique de 1^{ère} classe au 7^{ème} échelon avec 6 ans de services effectifs dans le grade.

Il y a 22 agents promouvables. Le ratio promus/promouvables est de 35 %, soit 8 postes, dont 2 sous réserves d'acceptation du taux promus/ promouvables pour 2012.

Pour le moment, la CAP comptera 30 % = 6 postes.

Nous avons une liste commune CGT, CFDT, FO, FSU. 6 noms en commun avec l'administration.

2 agents sous réserve dont 1 agent classé 1^{er} alors qu'il est trop jeune. Cet agent est retenu par l'administration mais non par les syndicats.

Avancement au grade d'adjoint technique 1^{ère} classe, au titre de 2012.

Pour prétendre à cet avancement, les critères réglementaires sont d'être adjoint technique de 2^{ème} classe ayant atteint le 5^{ème} échelon du grade et comptant au moins 5 ans de services effectifs dans le grade.

Il y a 34 agents à promouvoir. Le ratio promus/promouvables est de 30 %, soit 9 postes au MAAPRAT.

Nous avons une liste commune CGT, CFDT, FO, FSU.

Pour toutes ces promotions, nous constatons encore une fois que certains établissements ne prennent pas en compte les critères d'ancienneté.

Nous déplorons que beaucoup d'établissements ne classent pas les agents en fin de carrière ou des agents bloqués au dernier échelon de leur grade. Cela entrave leur déroulement de carrière à la veille de leur départ en retraite.

Commentaire de FO : Nous rappelons que seuls les agents répondant aux critères statutaires et classés par leur établissement 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 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.

N'hésitez pas à faire un recours auprès du président de la CAP si vous n'avez pas obtenu gain de cause auprès de votre direction.

3. Réductions d'ancienneté MAAPRAT au titre de 2011 – Choix des critères

La notation a été supprimée.

L'évaluation des agents du MAAPRAT par l'entretien avec son responsable de service sera mise en place en 2012. Les modalités sont inscrites dans la note de service du 06 juillet 2011 (SG/SRH/SDMEC/N2011-1112) complété par la note de service du 28 septembre 2011 N2011-1158.

La NS du 06/07/11 identifie le dispositif de prise en compte de la valeur professionnelle pour l'avancement d'échelon. Il remplace celui qui permettait, en fonction de la notation, de distribuer des bonifications d'ancienneté.

Les propositions devront être faites en cohérence avec l'entretien professionnel par le responsable hiérarchique. Elles s'appuieront sur l'appréciation générale et sur la valeur professionnelle de l'agent établie lors de l'entretien professionnel. Elles sont toutefois distinctes de celui-ci dans la mesure où les attributions de réduction ou de majoration d'ancienneté s'inscrivent dans un cadre contraint de contingent de mois.

Les agents ayant atteint l'échelon le plus élevé de leur classe ou de leur grade ne sont pas concernés.

Pour 2011, les critères de réduction d'ancienneté seront : pas de réduction d'ancienneté depuis 3 ans, ancienneté dans le corps, dans le grade et l'âge. Cette réduction d'ancienneté variera de 1 à 3 mois.

L'agent rédige sa fiche de poste et ensuite voit avec la hiérarchie.

FO demande si une formation est prévue pour les agents et les responsables hiérarchiques.

L'adm. répond qu'en principe une formation des agents et du personnel encadrant à la conduite d'évaluation aura lieu.

L'IGAPS souligne que dans l'entretien professionnel seront abordés : la fiche de poste (modification à apporter ou évaluation), l'évolution du poste (fiche à revoir) et la formation.

FO demande comment seront évalués les agents lorsqu'ils font partie de plusieurs laboratoires.

L'adm. répond que les différents responsables traiteront ensemble l'évaluation.

Un bilan de ce nouveau dispositif sera présenté à la prochaine CAP.

Commentaire FO : Nous pouvons être inquiets sur les dérives d'un tel système et le poids que pourra avoir un supérieur hiérarchique sur la carrière de l'agent. Nous savons aussi que dans certains établissements, les entretiens ne sont pas toujours faits, ce qui pénalisera aussi les agents.

4. Réductions d'ancienneté ANSES.

Sur l'ensemble des agents pouvant prétendre à une réduction d'ancienneté, (critères : ancienneté services publics, corps et âge) tous les agents bénéficient d'1 mois.

5. Mobilités MAAPRAT - ANSES

Seule une mobilité a été demandée. Celle-ci a reçu un avis défavorable de la CAP.

Pour les demandes de détachement et les demandes d'intégration tous les agents ont reçu un avis favorable de la CAP.

6. Questions diverses

Les questions diverses des syndicats se regroupaient.

Agents logés en NAS (Nécessité Absolue de Service), PPR (Prime de participation à la recherche)

La CGT demande pourquoi les agents logés en NAS, ne perçoivent que 50 % de la prime IAT (Indemnité d'Administration et de Technicité).

Adm. La prime des agents logés sur place est incompatible avec l'IFTS. Ceux-ci perçoivent donc la PPR. C'est un choix volontaire de l'administration de traiter de la même manière tous ses agents.

Pour les agents administratifs logés sur place qui touchent 50 % de la prime IAT, attribuée aux agents cat. C et B, dont la rémunération est au plus égale à celle qui correspond à l'indice brut 380, c'est un choix assumé par l'administration car ça n'apparaît pas dans les textes.

Les OS trouvent injuste que ces agents ne touchent pas la totalité de l'IAT. Un effort pourrait être fait auprès de ces agents.

PFR (Prime de fonction et de résultats)

Le décret 2008-1533 du 22 décembre 2008 a institué un nouveau système de prime dans la fonction publique dénommée « Prime de fonction et de résultats ». La PFR a vocation à se substituer à tous les régimes indemnitaires existants.

Cette prime comprendra 2 parts cumulables et modulables indépendamment l'une de l'autre qui seront : la part « fonctions » et la part « résultats ». Pour l'instant la catégorie C n'est pas concernée.

Nous pensons que cette nouvelle prime vise à démanteler la grille indiciaire unique de la fonction publique. La catégorie C sera sûrement concernée, dans le futur.

Pour FO le véritable enjeu de la PFR est surtout d'individualiser le traitement des agents et d'instrumentaliser les corps des fonctionnaires (servilité et docilité seront de mise). Celle-ci introduira de la performance (rémunération à « la tête du client » et de la flexibilité, ce qui est en totale contradiction avec l'égalité républicaine.

Réforme cat B, fusion des personnels de laboratoire des lycées techniques, TEPEA avec la filière formation recherche

Cette fusion est à l'état stationnaire. En tous les cas il y a mise en extinction des assistants ingénieurs.

L'adm. nous parle d'extinction du corps des AI alors que le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche a fait 2 nouveaux échelons pour prolonger la carrière et qui permet de passer à l'échelon terminal du B.

Formation

O.S. Les agents de catégories C sont peut formés. On s'aperçoit que cela diffère d'un établissement à un autre. Le budget alloué est en diminution. Cela peut être conséquent pour la notoriété de l'école et des laboratoires.

Adm. Un plan local de formation est normalement construit suite aux entretiens d'évaluation. Il y a un désengagement dans certains établissements.

Concours cat. C et B. Est-ce prévu ou non ? Où en est la déprécarisation ?

Cat. C. Un recensement a été réalisé auprès des établissements, ceux-ci n'ont pas éprouvé de besoin de postes Cat. C. Le recrutement prévu concernera la déprécarisation (niveau échelle 3 ou 5 selon expérience).

Cat.B. Le point n'est pas fait.

Où en est la déprécarisation ?

Adm. Le dispositif n'est pas encore au point. Des discussions ont lieu avec les organisations syndicales. Le recensement des populations sur les fonctions n'est pas encore réalisé. Il y aura un volet cédésiation et un volet titularisation.

Un point sera fait lors de la prochaine CAP.

Nous craignons que cette déprécarisation ne concerne que très peu d'agents.

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

Prochaine CAP printemps 2012.

Un renouvellement de toutes les CAP est prévu pour le mois de novembre. Elections avant le 22 novembre

Vos représentants FO

Guilbot Maguy
Titulaire
oniris- Nantes
02.51.78.55.28

Huchet Muriel
Expert
oniris- Nantes
02.51.78.54.60

