

CCP ACEN AERC : réunion du 12 avril

Mercredi 12 avril se tenait une CCP des ACEN sous la présidence de Monsieur Xavier Maire, Chef du Service des Ressources humaines (SRH). Les élu.e.s de l'élan commun représentant.e.s des agents contractuels étaient consulté.e.s sur le licenciement de deux collègues ACEN en CDI. Nous avons préparé une déclaration liminaire ainsi qu'une série de questions diverses, notamment sur les primes et avancements.

Déclaration liminaire des élu.es de l'Élan commun

Les ACEN s'interrogent : « à quoi ai-je droit ? ».

Les ACEN s'inquiètent : « quand y aurai-je droit ? »

Les ACEN comptent : « combien de semaines, mois ou années avant de faire valoir mes droits ? » ; “dans combien d'années y aura-t-il un concours dans ma spécialité et combien de postes seront ouverts ?”

Et les ACEN patientent :

Des semaines avant de pouvoir signer un contrat.

Des mois avant d'être placés au bon échelon suite à un avancement.

Un an entre l'avis du comité médical déclarant une inaptitude définitive au métier d'enseignant et la consultation de la CCP pour le licenciement. Un an avant de pouvoir tourner la page !

Deux ans entre le versement de la première et unique prime d'équipement informatique pour de nombreux ACEN et aujourd'hui. Dix-huit mois alors que les titulaires l'ont déjà perçu pour la troisième fois sur la paie du mois de mars 2023.

Trois ans à attendre un retour sur l'expertise du concours PCEA option EPS. Trois ans d'attente et toujours pas d'opportunité de titularisation pour les collègues d'EPS. Idem en PLPA option STAE Aménagement forestier dernier concours en 2019 : pas de compte-rendu du jury disponible auprès du BCEP ! « Pas de concours avant 2025 » selon l'Inspection.

Quatre ans avant que le décret de 1986 relatif aux agents contractuels de la fonction publique d'État soit à nouveau respecté. Sous réserve que la phase finale de régularisation soit effectivement la dernière et ne s'éternise pas davantage.

Vous le constatez, les ACEN savent patienter.

Nous vous alertons cependant car nous pouvons vous affirmer que la patience de nos collègues s'est transformée depuis longtemps en impatience et en agacement !

Nous vous laisserons considérer les conséquences que ces lenteurs peuvent avoir sur le quotidien des agents et donc sur l'attractivité du métier d'enseignant !

Pour finir, nous n'imputons pas ces lenteurs et les divers dysfonctionnements que nous faisons régulièrement remonter aux agents du BPCO. Nous leur apportons notre soutien face au nombre croissant d'ACEN et de missions qu'ils doivent gérer. Nous imputons les lenteurs et les dysfonctionnements aux modes de gestions du BPCO et au manque de moyens alloués à ce bureau.

Réponse de l'administration et commentaire de l'Élan commun :

Le SRH a apprécié notre soutien auprès des agents du BPCO et a admis manquer de personnel pour assurer le suivi des dossiers d'ACEN. Des contractuels sont bien recrutés au BPCO sur des besoins temporaires pour répondre à l'augmentation du nombre de missions du service. Mais cela n'est pas suffisant. Entre manque d'attractivité des postes au SRH et des besoins nécessaires permanents et non temporaires, les conditions de travail des agents du BPCO se dégradent et le suivi des ACEN derrière avec.

De la précarité prise en charge par de la précarité...

Deux licenciements à l'ordre du jour de la CCP:

Nous nous sommes prononcés sur les licenciements de deux agent·e·s. Le premier concernait un·e agent·e licencié·e pour inaptitude au métier d'enseignant dont nous avons condamné la lenteur administrative dans la gestion du dossier. Il aura fallu **un an depuis le premier avis médical de 2022 pour que la procédure de licenciement de l'agent·e soit engagée** et qu'il·elle puisse enfin tourner la page ! Une année pendant laquelle l'agent·e n'a pas perçu de rémunération et n'a pas pu bénéficier des ARE ! Le SRH a reporté la faute sur l'incomplétude de l'avis médical... Pour les élu·es l'élan commun, peu importe le responsable, l'administration doit prendre ses responsabilités et s'assurer que tous les agents soient traités dignement ! 5 POUR – 5 ABSTENTIONS

Le second licenciement portait sur une insuffisance professionnelle. Nous avons condamné l'**unique offre de reclassement qui a été proposée à l'agent·e**, cette dernière étant dans une région éloignée de l'agent·e. Le "strict minimum" appliqué à la lettre !

Après de longs débats nous avons obtenu que deux nouvelles offres de reclassement lui soient proposées dans sa région !

Questions diverses liées à la rémunération

Reprise d'expérience professionnelle

La phase finale de la reprise d'expérience professionnelle (elle devait être finalisée en début d'année) va seulement débutée... Elle concerne un peu plus de 850 ACEN recrutés depuis 2018. Le SRH n'a pas osé donner un calendrier mais nous a énoncé sa règle de gestion sur le calcul de l'expérience: est repris 100 % d'expérience d'enseignement avec du "face à face élève" (MASA et EN, public ou privé), 100 % d'expérience d'AED et $\frac{2}{3}$ d'expérience hors enseignement sous réserve que l'expérience soit dans le domaine enseigné (ex: exploitant.e agricole qui enseigne en agronomie ou zootechnie). Nous avons rappelé l'engagement du SRH à revaloriser les agents ayant quitté le MASA en août 2022 !

Prime attractivité

Contrairement au calendrier annoncé initialement par le SRH, elle est toujours en phase de régularisation. Les ACEN doivent une fois de plus faire preuve de patience !

Prime informatique

Elle a été régularisée sur la paye de mars pour 300 ACEN, elle sera régularisée sur la paye de mai pour les autres. Pour rappel, elle concerne les versements des primes de 2022 et 2023. Si vous n'avez pas touché la prime sur la paye de mai, nous vous invitons à le signaler à vos élu.es paritaires de l'élan commun.

Les élu.es paritaires de l'Élan commun