

# Déclaration des représentants de la FERC CGT

## Consultation sur la note de service

### 29 septembre 2017



Depuis l'arrivée du nouveau gouvernement, les mesures négatives s'accumulent pour les agents de la fonction publique : gel de la valeur du point d'indice, rétablissement de la journée de carence, annonce de la suppression de 120.000 emplois sur les trois versants de la fonction publique.

Pour l'Enseignement Supérieur et la recherche : moins 330 M€ sur le budget de l'Etat, accélération des fusions / restructurations et de l'installation des ComUE où priment les questions de "gouvernance" au détriment des projets scientifiques et techniques, l'inversion de la hiérarchie des normes que nous connaissons depuis 2007 et le développement de la pénurie financière organisée qui prive nos établissements de moyens. Le MESRI a beau présenter un cycle de "concertations" (50 réunions en 2 mois !), l'objectif est bien d'en finir avec l'idéal d'un enseignement supérieur gratuit et émancipateur !

Pour l'école : dédoublement des CP et CE1 dans les REP sans créer les postes correspondants, renforcement de l'autonomie des établissements, accompagnement éducatif fourni par des bénévoles ou des emplois en service civique, système APB en faillite (encore 3000 bacheliers sur le carreau), la suppression d'une partie des contrats aidés juste avant la rentrée. Depuis de très nombreuses années, l'Etat et les collectivités territoriales s'appuient sur ces emplois précaires pour assurer le bon fonctionnement de services publics : l'aide au fonctionnement des établissements du second degré, l'aide aux directeurs/trices des écoles ou l'accompagnement des élèves en situation de handicap. L'Etat va jusqu'à remplacer des emplois statutaires comme les ATSEMs par ces emplois précaires. Cette décision unilatérale a surpris tout le monde, obligeant les employeurs à annoncer en urgence aux personnels pré-recrutés qu'ils seraient au chômage dès septembre... mettant à mal le bon fonctionnement de nombreux services et de fait, le service public d'éducation.

La CGT a toujours combattu ces contrats sans formation, sans véritable insertion professionnelle maintenant les personnels dans la précarité ; ce plan de licenciement massif est inacceptable. Surtout, elle dénonce des méthodes violentes à l'égard de personnes pour qui ces contrats sont avant tout un emploi. La CGT rappelle que ces contrats aidés dans les fonctions publiques remplissent des missions de service public et qu'ils ont, à ce titre, toute leur importance et leur place dans notre société. Pour toutes ces raisons, la CGT continue de revendiquer le réemploi et la titularisation de toutes les personnes concernées et la création d'emplois statutaires relatifs aux missions pérennes de service public. 200 emplois au moins pour 2018 annoncés cette semaine avec le budget de l'éducation, soit la moitié de ce qui a été créé depuis 2013.

Le PPCR mis en place pour les assistantes sociales et les conseillères techniques est loin des revendications de ces personnels ; en effet les nouvelles grilles indiciaires s'accompagnent d'un

allongement de carrière. Le passage en catégorie A TYPE n'est toujours pas au rendez-vous pour ces professionnels dont les missions sont souvent mises en avant ou servent de caution sociales à certains politiques. La CGT s'est opposée au PPCR car il ne répondait pas du tout aux revendications portées depuis des décennies : de la catégorie A TYPE, il n'a accouché que d'un petit A plus petit que pour les personnels infirmiers, c'est dire combien ceci reste inadmissible.

La notion de mérite est bien trop souvent mentionnée dans ces documents ... Quand on connaît la subjectivité que cela revêt, la CGT ne peut que s'y opposer.

L'attaque menée sur les CHS-CT dans les ordonnances MACRON, en voulant les fusionner avec les autres instances représentatives nous fait craindre le pire pour cette instance primordiale. Depuis plusieurs années, les coupes budgétaires et le non remplacement des départs en retraite ont dégradés de façon significative les conditions de travail des personnels, le CHS-CT contribue à la protection de la santé et de la sécurité des personnels ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail, soit par l'analyse des conditions de travail et des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les personnels, soit par le développement de la prévention par des actions de sensibilisation et d'information. Il peut, par exemple, proposer des actions de prévention en matière de harcèlement sexuel ou moral, soit par l'analyse des circonstances et des causes des accidents du travail ou des maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

Aujourd'hui, plus que jamais, ces instances doivent perdurer.

Dans ce contexte désastreux, le projet de note de gestion relative au déroulement de carrière des Biatss du MEN et du MESRI est envoyé aux organisations syndicales 2 jours avant la réunion de concertation. 48 heures de délai pour étudier le document qui va régir les carrières de 200.000 agents : voilà le niveau d'intérêt que ces deux ministères portent à leurs agents Biatss ! La CGT dénonce cette absence de dialogue social avec consternation, mais sans surprise : cette manière de faire est tout à fait conforme au comportement du gouvernement Philippe-Macron depuis son arrivée.

Venons-en maintenant à la note de gestion elle-même, puisque, malgré ces conditions désastreuses, nous l'avons étudiée.

Nous souhaitons relever tout d'abord quelques points particuliers.

Tout d'abord, nous dénonçons une nouvelle fois le format de cette note de gestion qui parle de préconisations ou de recommandations. Cela confirme bien la difficulté entre une gestion nationale et des pouvoirs donnés localement. Ce n'est pas d'accompagnement dont manquent les directions de nos établissements mais de directives claires qui les obligent à respecter les décisions de l'État et du législateur. Le ministère doit en être le garant et non pas se désengager comme il le fait si souvent.

Nous voulons ensuite insister sur la situation des agents non titulaires. En introduction, vous exprimez le souhait de ne pas recréer un vivier d'agents non titulaires. Nous sommes d'accord, d'autant que les chiffres du bilan social 2015 sont les suivants : 38.354 non titulaires en 2015 pour 96.332 titulaires BIATSS : ce qui remet le vivier au même niveau que 2012 après une hausse en 2013 et 2014. Concernant la campagne de recrutement "Sauvadet", entrant dans sa dernière année : depuis 2013, il n'y a eu que 3.621 titularisations sur 4.770 postes offerts et pour 2015, seulement 797 titularisations sur 1.310 postes offerts. Il resterait environ 10.000 agents qui seraient encore concernés par ce plan. Ces chiffres démontrent l'absence de volonté politique pour réduire drastiquement la précarité. Nous ne sommes que partiellement étonnés de cette situation, car dans nos établissements nous remarquons un problème de gestion des concours Sauvadet avec les jurys d'admissibilité et d'admission : dossier refusé alors qu'il est fait dans les règles ; agent "cassé" pendant l'entretien, etc. Tout cela montre que nous sommes bien loin des objectifs affichés de baisse de la précarité dans la Fonction publique.

Enfin, la note de gestion intègre un certain nombre d'éléments en lien avec le protocole PPCR. Nous rappelons notre franche opposition avec ce protocole, déjà abordé précédemment, bien insuffisant par rapport à nos revendications.

## Principales remarques - FERC CGT- Note de Gestion 2017

### ► Introduction

Concernant les évolutions 2018 :

Nous dénonçons l'ouverture de voies d'accès spécifiques pour les docteurs, pour l'accès au corps des conservateurs, au corps des IGE, l'an prochain pour le corps des bibliothécaires. La CGT défend les démarches qui peuvent améliorer la situation professionnelle des doctorants, cependant le débouché de prédilection des doctorants doit être l'enseignement Supérieur et la Recherche. Dans le cas des corps de conservateurs puis bibliothécaires, la création d'une voie de concours réservée aux docteurs va contribuer à changer la donne sur le statut des bibliothèques et plus particulièrement le corps des conservateurs. En effet, aujourd'hui, le niveau minimal de recrutement des conservateurs est la licence. Cela pose des questions car dans la réalité, les candidats sont souvent plus diplômés. Faire entrer des doctorants par le biais d'un concours externe, c'est signifier que le bon niveau de diplôme n'est plus la licence... il faut mesurer l'impact d'une telle mesure par rapport au niveau de recrutement de l'ensemble des catégories A. Cela pose aussi des problèmes d'égalité d'accès à la fonction publique : pourquoi des concours différents avec des niveaux de diplômes différents pour un même corps. Enfin, le Ministère propose une bonification de 2 ans d'ancienneté. Cela est incohérent avec d'une part la situation des chartistes qui ne bénéficient que d'une année, d'autre part avec la situation des doctorants pour qui une thèse dure 3 ans et souvent plus longtemps.

### ► Partie 1 • Entrée dans la carrière

[objectifs généraux] : "Mener une politique active de recrutement en faveur du handicap".  
Qu'envisagez-vous pour enfin atteindre l'objectif des 6 % de travailleurs handicapés des effectifs imposés par le code du travail quand on sait qu'en 2015 il y en a seulement 2.67 % (même si un effort a été réalisé depuis 2010 qui n'était qu'à 0.94 %) ? En outre, la CGT s'interroge sur cette volonté affichée quand on sait que depuis la mise en place de l'état d'urgence, les coûts de sécurité dans les établissements ont été pris sur le Fiphfp (Fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la fonction publique), c'est-à-dire l'organisme chargé de collecter les contributions des employeurs publics qui ne respectent pas l'obligation légale de 6 % de travailleurs en situation de handicap. Concrètement, l'embauche des vigiles se fait en lieu et place de l'insertion des travailleurs handicapés. Quelle portée, dans ce cadre, d'une telle recommandation ?

[objectifs généraux] : "vérifier le plus précisément possible l'aptitude professionnelle des agents lors de la titularisation". Quid du concours ? Pourquoi vérifier l'aptitude d'un lauréat recruté par concours (qui a de ce fait rempli les conditions d'accès à la fonction publique) ? Le stage doit servir pour l'agent à acquérir les connaissances pratiques et les méthodes nécessaires à l'exercice de son métier, ceci relève de la responsabilité de l'employeur. Demande de reformulation : "accompagner les agents dans l'acquisition de l'aptitude professionnelle avant la titularisation".

[page 1] : recommandation "vous veillerez à conserver l'équilibre des emplois administratifs existant entre la filière administrative et la filière ITRF". D'après le bilan social 2015 : 14.250 agents AENES – 14.211 ITRF BAP J. Des chiffres apparemment équilibrés, mais qui masquent des disparités selon les catégories : les AENES sont majoritaires dans la C (7.822 contre 5.975 ITRF) et minoritaires chez les B (3.747 contre 4.337 ITRF) et les A (2.681 contre 3.899 ITRF). De plus, nous notons que dans nos

établissements tous les recrutements et titularisations se font dans le corps des ITRF. Dans le cadre de l'autonomie, qu'est-il prévu pour faire respecter votre recommandation ?

[pages 1-2] : l'objectif du plan de requalification pour les agents de catégorie C de la filière administrative "n'a pas été totalement atteint en 2015 et 2016". Nous nous félicitons qu'un bilan d'étape soit prévu... Mais là encore : comment comptez-vous obliger les établissements à s'astreindre à leurs obligations en la matière ? En outre, ce plan n'est prévu que pour les AENES, quid des ITRF et ATEE ? La requalification sur place n'est qu'une préconisation, nous demandons à ce que ce soit une obligation pour les établissements. Ce plan est inconnu dans certains de nos établissements, ce qui pourrait justifier le fait que l'objectif initial de 300 requalifications par an d'agents de la filière administrative de cat C en B n'ait pas été totalement atteint en 2015 et 2016. Pourrions-nous d'ailleurs connaître le nombre exact ? Car il aurait été bien que nous ayons un bilan des deux premières années. Pour 2017, même si le bilan est en cours, pouvez-vous nous dire si cette tendance est la même ? Enfin, comment s'assurer que les personnels seront maintenus sur place (voir aussi page 5 du chapitre 2)?

[page 2, sur les premières affectations] : nous rappelons que la CGT est totalement opposée au droit de veto des présidents d'université. La loi LRU conduit ces derniers à devenir de véritables chefs d'entreprise, qui mettent en danger la gestion nationale des personnels et leur statut général. Notre remarque est bien entendu valable à chaque mention de ce droit de veto dans la note. Dans ce paragraphe, nous demandons également à ce que le passage devant la CPE soit une obligation et non une simple possibilité.

[pages 2-3, sur les réintégrations] : nous déplorons plusieurs cas de blocage (par exemple à Paris 4, une attente de plus de 8 mois avant réintégration ; université d'Avignon, l'établissement ne répond rien à un agent qui souhaite sa réintégration pendant plus de 4 mois). Cette recommandation doit être assortie d'une obligation avec mention d'un délai maximum d'un mois.

[page 3, construction des parcours professionnels des agents] : pour la CGT, le parcours de l'agent nécessite une reconnaissance de ses qualifications et non de ses savoirs êtres, savoirs faire. Il doit être accompagné l'année de stage pour acquérir la connaissance pratique des fonctions à exercer que ce soit en encadrement de personnels, ou à l'utilisation des applications métiers. Pour cela il nous semble indispensable de préciser un volant horaire de formation obligatoire. Ces paragraphes entérinent le sous-classement chronique des agents, les baisses de promotion et n'y opposent qu'une politique volontariste et un plan de requalification pour lequel nous ne disposons d'aucun bilan d'étape. Pour la CGT, cette politique volontariste ne peut trouver une issue que dans la création de postes de titulaires.

[page 4] : "le compte-rendu de la CPE consultée devra faire état des échanges détaillés" : il s'agit d'une demande récurrente des élus paritaires CGT mais nous déplorons que ces recommandations ne soient toujours pas suivies d'effet. Quelles suites si l'établissement ne se conforme pas à ces règles de bonnes pratiques ? Une fois encore, la formulation doit être plus stricte et assortie de sanction.

[page 5, recrutement Sauvadet] : le maintien sur place des agents ne doit pas être privilégié, mais obligatoire ! Nous réclamons la titularisation sur place.

[page 6, titularisation] : le tutorat et le rapport de mi-stage doivent être obligatoires, et les modalités de ce tutorat doivent être précisées. Nous avons connaissance de trop nombreux cas où l'agent n'est pas correctement accompagné.

[page 6, en cas de renouvellement de stage] : la CGT demande l'ajout d'une précision : en cas de renouvellement de stage, le stagiaire doit obligatoirement l'effectuer dans un autre service.

[page 6, refus définitif de titularisation] : comment un stagiaire précédemment contractuel peut-il se voir refuser la titularisation ? Il y aurait donc des personnes acceptables en tant que contractuels, mais pas en tant que fonctionnaires ?

[page 6, listes complémentaires] : encore une fois, l'injonction est trop faible ! La note parle de préconisation... Ce doit être une obligation !

[page 7, formation des AAE] : les supérieurs hiérarchiques directs des AAE stagiaires *doivent* faciliter la participation à ce parcours (obligation, et non préconisation, là encore).

[page 8, sur les nouvelles voies d'accès au corps des conservateurs et bibliothécaires] : voir remarque supra en introduction.

[page 9] : "saisir dans Atria... tous les postes vacants, y compris ceux qui sont proposés au mouvement" : comment le ministère compte-t-il gérer les établissements qui ne le font pas ?

[page 10] : "le calendrier d'affectation des lauréats de concours ITRF session 2018 pourrait être adapté" : l'affectation des agents au 1<sup>er</sup> septembre est important dans les universités pour l'organisation des services ; il est absolument crucial pour les personnels affectés dans les EPLE, non seulement pour participer à la rentrée (emploi du temps, répartition des services), mais aussi pour pouvoir s'inscrire au plan académique de formation.

[page 11] : "les accueils en détachement hors CAPN doivent demeurer exceptionnels" : cette possibilité ouvre une brèche dans laquelle les établissements s'engouffrent avec délices, ce qui remet clairement en cause le statut général des fonctionnaires.

## ► **Partie 2 DEROULEMENT DE CARRIERES**

[page 1] : la CGT réaffirme son opposition à l'évaluation individuelle qui se traduit dans l'entretien professionnel et les conséquences sur les personnels (pression, destruction des collectifs de travail, salaire par la détermination des primes en regard de l'évaluation, promotion au mérite...). Pour la CGT, il est indispensable que dans ce chapitre sur nos carrières, soient rappelées nos garanties collectives et non des mesures qui prônent une gestion individualisée. La CGT est pour un déroulement de carrière dans un corps linéaire sans barrage de grade et selon l'ancienneté, et non pas comme préconisé dans cette note selon la pseudo reconnaissance de la valeur professionnelle, qui est du fait du prince ! Nous nous opposons à la transformation d'une fonction publique de carrière en une fonction publique de métier !

[pages 1 à 3 sur l'entretien professionnel] : la CGT est opposée à l'entretien professionnel tel qu'il est présenté ici. Comment peut-il être à la fois un "échange constructif" et le moyen principal d'évaluation de l'agent ? D'autant plus que le protocole PPCR en fait un "outil de référence" pour l'avancement. Rien n'est dit en cas de défaillance de l'administration à effectuer les entretiens

professionnels selon la réglementation (cas de N+1 refusant de le faire, d'agents laissés dans l'oubli car le N+1 à autre chose à faire...). Rappelons qu'aujourd'hui, il reste encore beaucoup de personnels dans l'enseignement secondaire pour qui l'entretien ne se déroule pas du tout. Qu'en sera-t-il de leur avancement, bloqué parce que leur supérieur hiérarchique ne fait pas son travail ? Par exemple, dans l'académie de Rennes, le représentant de l'administration déclare lui-même qu'il est impossible de s'appuyer sur les entretiens pour les promotions, vue la faible proportion des entretiens remontés. Par ailleurs, la notion de supérieur hiérarchique direct reste encore à préciser pour certaines catégories de personnels, par exemple pour les personnels de laboratoire en EPLE (prof/chef de travaux/gestionnaire/chef d'établissement...). La CGT demande un bilan des recours en entretien professionnel.

[page 2, sur les promotions] : la CGT réfute catégoriquement le fait que les promotions puissent reconnaître les mérites. Nous demandons le retrait de la formule ", de procéder à une meilleure reconnaissance des mérites".

[page 2, sur la formation] : L'entretien de formation est souvent vu et vécu comme une verrue expédiée, et n'est nullement pris comme partie intégrante de l'entretien professionnel. Tout le long de ce document, sont prônées les valeurs de reconnaissance de l'agent, valorisation de l'expérience professionnelle, et exercer avec la meilleure efficacité les fonctions qui leurs sont confiées... A-t-on une idée du volume des journées de formation aux personnels ? Il serait bon que le CT ministériel en fasse état un jour... Dans les CHSCT, on constate une recrudescence des personnels en mal être au travail, de par la gestion à flux tendu des emplois et du travail à effectuer. Rien n'est fait dans ce contexte, pour que les collègues aient du temps pour se former, et améliorer ainsi leur profil professionnel. On ne parle même plus dans ce cadre du droit à une deuxième carrière, dans le cadre d'un changement de Bap pour les ITRF, voire d'un détachement/intégration dans le corps de l'AENES pour les ITRF de la Bap J notamment.

[page 4] : nous sommes heureux de voir que la situation des agents en décharge syndicale va faire l'objet d'un décret en Conseil d'Etat. Peut-on avoir des informations sur le calendrier ?

[page 5] : comment sera assurée la requalification sur place des agents (plan de requalification des agents de catégorie C en B) ?

[pages 9-10 et pages 11-13] répétitions de paragraphes.

[page 9] : l'abandon de l'obligation de mobilité géographique est une bonne chose. Mais grâce à la LRU, les établissements utilisent ce point pour NE PAS proposer leurs agents sur liste d'aptitude. Le ministère doit prendre ses responsabilités vis-à-vis des fonctionnaires et faire respecter leurs droits en termes de déroulement de carrière auprès des universités.

[page 11] : "aucune considération budgétaire ne peut faire obstacle à la promotion d'un agent" : voir remarque ci-dessus. Pourquoi cette phrase est-elle incluse dans le paragraphe concernant les ITRF ? Cela concerne malheureusement tous les agents, nous demandons que cette mention soit incluse dans les dispositions communes.

### ► Partie 3 : MOBILITÉ

[page 2] : nous demandons la suppression de la "préconisation d'une stabilité de trois ans". Aucun texte ne mentionne cette obligation, et elle est elle-même contradictoire avec paragraphe suivant, "la faible ancienneté sur un poste ne saurait constituer à elle seule un motif de refus de mobilité". La CGT continue de réclamer une réelle mobilité, notamment pour les ITRF à pilotage ministériel. La CGT condamne la multiplication des postes profilés pour les attachés, ce qui, dans les faits, freine le recrutement dans les universités.

[page 10] : concernant le mouvement des conservateurs, " le recours à la BIEP ne peut alors concerner que les postes prioritaires". Pourquoi publier des postes sur la BIEP, alors que les conservateurs bénéficient de 2 mouvements annuels ? Nous demandons la suppression de cette phrase.

[page 11] : nous demandons le retrait du dispositif de mobilité des personnels ITRF "au fil de l'eau". Pour les ARTF, un mouvement académique a été mis en place. Pour les techniciens, un mouvement national par l'application AMIA est nécessaire pour le respect des règles, et assurer aux personnels le droit à la mobilité et l'équité nationale de son traitement. La dernière phrase de la note indiquant que "les académies sont vivement incitées à utiliser l'application AMIA pour organiser un mouvement dans le corps des techniciens de recherche et de formation" est loin d'être suffisante. Enfin, nous réclamons également la mise en place d'un mouvement national pour les catégories A des ITRF.

[page 12] : nous sommes satisfaits de la création d'un mouvement académique commun pour le corps des ARTF. Cependant des améliorations doivent être apportées : la précision de la BAP est indispensable, ainsi qu'une fiche de poste (surtout pour les postes dans les DASEN et rectorats). Nous demandons également à ce que soit ajoutée dans cette note une obligation pour les établissements du supérieur de mieux informer leurs personnels : on constate que de nombreux agents, par manque d'information, se limitent aux postes publiés ; des postes sont ainsi restés vacants cette année.

#### Annexes :

[recrutement], fiche de titularisation : pourquoi ce détail à propos de la quotité de service et congé durant la période de stage ? La règle statutaire est la suivante : Le fonctionnaire stagiaire bénéficie des congés annuels dans les mêmes conditions qu'un fonctionnaire titulaire, y compris les jours de fractionnement. Dans ce cadre pourquoi pour les BIB et ITRF demander un état des congés. Ensuite, selon la réglementation en vigueur, La prise en compte pour un dixième de la durée du stage est un maximum, quel que soit le nombre de congés rémunérés dont l'agent a bénéficié pendant son stage. Dans ce cadre pourquoi demander ce détail ? La CGT demande la réécriture de ces passages.

[carrière] : les fiches individuelles de proposition (annexes C2a et C2b). Si en CAPN les élus CGT apportent une attention particulière au paragraphe "modalités d'accès au corps/grade actuel", cela ne leur apporte pas les informations requises. En effet, lorsqu'un agent est dans le premier grade de son corps et qu'il postule à un changement de grade (par exemple Tech CN->CS, IE 2C->1C, etc...) il ne va rien cocher à la question "modalités d'accès au grade actuel" ou peut-être par défaut il cochera "Concours/Intégration". La CGT trouve nécessaire que soit mentionné l'historique des précédentes promotions (LA, TA) avec mention de la date.

[mobilité] Annexe M 13 , attention aux dates (2017)