



Déclaration des représentants de la FERC CGT

Consultation sur la note de service

30 septembre 2016

Durant l'été, la poursuite de la lune de miel entre le gouvernement et le MEDEF s'est traduite par la décision de la ministre du travail de répondre favorablement au recours de la direction d'Air France, autorisant celle-ci à licencier un délégué du personnel CGT suite à l'affaire dite de « la chemise », contre l'avis motivé de l'inspection du travail.

Après la condamnation à des peines de prison ferme des salariés de Goodyear, la chasse aux sorcières continue contre celles et ceux qui luttent et contestent des réformes antisociales. Et les annonces ou décisions désastreuses pour l'emploi, prises notamment dans des entreprises où l'Etat est actionnaire comme chez Alstom.

La CGT a appelé à une journée de mobilisation le 27 septembre pour dire "stop à la répression et à la criminalisation de l'action syndicale". Celle-ci touche également notre ministère (Saint Etienne, Paris..) **défendre les garanties individuelles et collectives n'est pas un crime**, nous ne désarmerons pas et nous ne céderons pas à la menace.

La rentrée sociale de septembre a également été marquée par une nouvelle mobilisation contre la mise en application de la loi El Khomri passée en force mais rejetée par plus de 70 % des français. Même avec la publication des décrets, la CGT dénonce cette loi inacceptable et poursuit sa lutte contre la casse sociale.

Comme dans les entreprises privées, les questions de l'emploi et de pouvoir d'achat sont au cœur des préoccupations des salariés de la fonction publique et ce ne sont pas les prévisions concernant le budget 2017 qui vont les rassurer avec la poursuite des suppressions de postes ou l'augmentation famélique de la valeur du point d'indice.

Dans nos secteurs, l'explosion du recours au précaires (avec nouveauté cette année, généralisation de cette pratique au 1^{er} degré), les effets désastreux de la mise en place des rythmes scolaires, de la réforme du collège et le scandale du licenciement à hauteur de 10% des stagiaires ESPE. La poursuite des politiques d'austérité : UVSQ : disparition de 200 emplois en 3 ans et mise sous tutelle du rectorat notamment suite à la mise en place du partenariat public/privé ; Dijon, 35000 heures complémentaires en moins ; Toulouse 3 : projet de suppression de 200 postes ; Marseille, Grenoble : les conséquences des fusions à marche forcée : amoindrissement de l'offre de formation, la mise au pas des politiques de recherche, la décrépitude des locaux, la mise à mal des conditions d'études des étudiants et la dégradation considérable des conditions de travail des personnels.

En clair, la casse du service public d'éducation et d'enseignement supérieur.

La CGT demande qu'enfin dans ce ministère soit mis en œuvre un réel dialogue avec les organisations syndicales et non tantôt un désengagement, tantôt un échange avec la Conférence des présidents d'universités pour laquelle la CGT ne reconnaît aucune prérogative concernant nos carrières. La CGT rappelle qu'elle est totalement contre le droit de veto instauré dans la loi LU et les pouvoirs exorbitants donnés aux présidents les conduisant à être de véritables chefs d'entreprise, apprentis sorciers amateurs qui mettent en danger la gestion nationale des personnels et leur statut général. Nous condamnons le format actuel de la note. Elle ne doit pas contenir des recommandations ou des bonnes pratiques mais les règles auxquelles doivent souscrire les établissements. Nous rappelons que la CGT est indéfectiblement attachée au statut de la Fonction publique et il nous semble que cette note est ambiguë sur certains points et pourrait constituer dans le contexte précédemment évoqué une attaque supplémentaire.

Ainsi, dans un premier temps nous choisissons d'attacher notre propos à 4 points particuliers mais vous est transmis un document détaillé d'analyse, demandes et propositions de réécriture pour lesquelles nous souhaitons obtenir des réponses et non découvrir lors de la publication de la note que nos remarques ne sont aucunement suivies d'effet.

Outre l'envoi tardif des documents que nous regrettons (4 jours) pour un sujet d'une telle importance pour les personnels, ce projet de circulaire 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.**

1/ Si dans la partie Recrutement, nous apprécions le rappel des règles statutaires, il nous semble que concernant le point sur les carrières, il est indispensable de rappeler nos garanties collectives et non de prôner une gestion individualisée. Le déroulement de carrière est un droit et doit se réaliser principalement de façon linéaire selon l'ancienneté et non pas au mérite, la pseudo reconnaissance de la valeur professionnelle laissée à la libre appréciation du prince ! La CGT est contre la rémunération au mérite, la modulation des régimes indemnitaires, et l'introduction de la mobilité forcée dans les critères d'attribution de promotion comme pour les attachés.

2 /Est-il besoin de rappeler l'opposition de la CGT à l'**entretien professionnel** et à ses conséquences sur les personnels. Tout comme l'avancement d'échelon différencié avec la majoration d'ancienneté. En associant un entretien professionnel et un entretien à propos des formations, on crée un nouveau critère négatif, discriminant pour les agents. En effet les offres de formations dans certaines académies sont quasi-inexistantes pour les ITRF des EPLE. Nous dénonçons le manque de formations proposées aux personnels ITRF des EPLE, pour la constitution de cet inévitable dossier pour le changement de grade comme pour le changement de corps (liste d'aptitude). Nous demandons que la question de la formation soit dissociée de l'entretien. A ce sujet, le CV et rapport pour toute promotion reste pour la CGT l'introduction d'un critère supplémentaire que nous jugeons nuisible aussi bien pour l'agent que pour l'équité du concours. Nous nous interrogeons aussi sur la teneur de ces entretiens et la formation des évaluateurs.

Nombre d'entretiens se résumant à un rapport de force entre subordonné et supérieur hiérarchique. Nous refusons l'adjonction de l'entretien formation à l'entretien pro. et condamnons l'obligation de produire les rapports d'entretien dans le cadre des promotions et mobilités (annexe C2 : le rapport d'aptitude professionnelle doit être en cohérence avec l'évaluation de l'agent+ document à produire dans le cadre des promotions – annexe C3c).

3/ Comme nous l'avons fait remarquer l'an passé, à propos du formulaire de demande de titularisation
a/ le terme évaluation nous semble saugrenu : le concours a déjà évalué l'agent.
b/ 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.

4/ à propos de la mention du télétravail

La CGT réaffirme que le télétravail n'est pas en soi synonyme d'amélioration de l'équilibre travail – hors travail. Ce n'est pas non plus l'unique et exceptionnelle solution pour l'amélioration de la qualité de vie au travail. D'ailleurs, la CGT rappelle que, d'après le rapport de janvier 2016 du conseil national du numérique « Nouvelles Trajectoires », le télétravail conduit à un isolement et pose la question du maintien du lien social, sur lequel il faut être extrêmement vigilant. La CGT rappelle que le télétravail au domicile conduit, de fait à une interpénétration entre travail et vie privé. Aussi, elle demande que cette mention soit assortie des détails suivants :

1/la mise en place uniquement à la demande de l'agent et non subie ni imposée pour des raisons de service. Elle doit se faire dans le total respect de la législation en matière d'horaires, de congés, de responsabilité de l'employeur. 2/ l'obligation pour les établissements (le choix des postes ou des tâches) de présenter TOUS les projets de télétravail au CT et au CHSCT. 3/ La CGT rappelle que le coût du matériel et la mise en œuvre technique sont à supporter par l'employeur. 3/- Le télétravail ne peut pas remplacer l'aménagement d'un poste de travail. Cela deviendrait un moyen d'exclusion sociale inacceptable pour les salariés en particulier pour des personnes ayant des problèmes de santé, et de la discrimination pour les travailleurs ayant la qualité de travailleur handicapés (RQVT).

Pour finir, quelques questions :

« La responsabilité des compétences en matière de gestion RH est partagée entre les services centraux DGRH, les services académiques, universitaires (..) les services du ministère de la culture »

Quel bilan selon quels indicateurs de la gestion locale des carrières dans le cadre de l'autonomie et des RCE ?

Quel suivi de l'obligation d'emploi des personnels titulaires (cas d'Avignon, de paris 4 avec une attente de 8 mois pour réintégration...) La CGT salue ce rappel de l'obligation d'affectation des lauréats aux concours pour le statut des bibliothèques néanmoins, quel bilan, indicateurs, suivi à propos de la déclaration de TOUS les postes sur Atria ? Idem page 18 à propos des besoins réels pour le statut ITRF ?

Que signifie page 28 à propos des promotions des personnels de bibliothèque : « en l'absence d'une application informatique de gestion partagée pour les personnels relevant de la filière des bibliothèques » ?

A propos de la mise en place/création de conseillers de mobilité : l'année précédente nous nous étonnions de cette mise en place qu'est-ce ? La mobilité, c'est la CAP. En plus, cette année, quelle information auprès des personnels ? Quel bilan de cette mise en place ?

À partir de la page 33, l'ensemble des formulations reste vague à propos de l'information sur les postes ouverts à la mutation. La CGT exige une des engagements clairs dans un cadre réglementaire précis.

Principales remarques - FERC CGT- Note de Gestion 2017

► Introduction

A propos du [double objectif](#) : pourvoir les postes vacants par des titulaires, sans recréer viviers d'agents non titulaires

Pourquoi les établissements rechignent ils alors de s'occuper du retour des agents après une mise en disponibilité ?

[PPCR](#) : Chaque fonctionnaire ayant vocation à dérouler une carrière sur deux grades, qu'en est-il pour les ASI ?

Bas de page 3 la CGT exige un bilan des corps pour lesquels le PPCR est fait : ces modifications de grilles sont prévues jusqu'en 2020 pour l'ensemble des agents d'un même corps.

La CGT a encore en tête le bilan du PPCR où le gouvernement est passé par-dessus la volonté majoritaire des organisations syndicales. Nos organisations exigent l'ouverture de négociations directes avec le ministère, suivies de directives aux directions d'établissements pour la mise en œuvre des décisions et accords sur des sujets et non comme indiqué dans ce document des notes techniques.

On constate, le temps de mise en œuvre des modifications quand elles ne concernent qu'un faible volume (par exemple, les arrêtés et rattrapages dans le cadre des promotions qui bien souvent interviennent plusieurs mois après) Avec ce PPCR en cours l'ensemble des agents vont être concernés et ce plusieurs années de suite : quelles modalités de mise en place avec quels moyens ?

► Partie 1 • Entrée dans la carrière

Page 8

1-« [Mener une politique active de recrutement en faveur du handicap](#) » et « [vérifier le plus précisément possible l'aptitude professionnelle des agents lors de la titularisation](#) » : **ambiguïté de la phrase** : est-ce à dire que notre quota d'agents ayant un handicap serait atteint sans qu'on le sache, ou bien les qualifications des médecins sont elles remises en doute ???

La CGT s'interroge sur cette volonté affichée quand la ministre de l'éducation nationale annonce à l'université d'été de la CPU : « La rentrée se fera dans des conditions de sécurité renforcée. Nous apporterons 30 millions d'euros pour cela".

La provenance de ces fonds vient du 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.

Est-ce à dire que 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 ?

2- « [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) suivi d'un stage pour acquérir les connaissances pratiques et les méthodes nécessaires à l'exercice de leur futur métier ? La responsabilité de l'employeur est l'accompagnement de l'agent pour acquisition de l'aptitude au cours du stage pour permettre la titularisation. Demande de reformulation accompagner les agents dans l'acquisition de l'aptitude.

3- Recommandation « [vous veillerez à conserver l'équilibre des emplois administratifs existant entre la filière administrative et la filière ITRF](#) » :

Dans le cadre de l'autonomie (par exemple université paris 13, plus de recrutement B et c en AENES depuis plusieurs années) **Qu'est-il prévu pour faire respecter votre recommandation ?**

Page 9

4- [Plan de requalification](#) :

Quel bilan d'étape ? Préconisation du maintien sur place : quelle portée dans le cadre de l'autonomie ? Nous vivons des contres exemples au sein des établissements : cela n'est jamais évoqué dans les campagnes d'emploi!

5- « [aucune affectation d'un personnel BIATSS ne peut être prononcée si le président de l'université émet un avis défavorable motivé, après consultation des représentants des personnels dans des conditions fixées par les statuts de l'établissement](#) »

Le droit de véto est anti statutaire. La formulation dans le contexte de l'autonomie ne nous convient pas !

Il est absolument nécessaire de fixer un cadre réglementaire strict et au-delà, la CGT demande une formulation non pas incitative mais des obligations pour l'employeur assorties de sanctions. Toujours en relation avec ce droit de véto même si la CGT se réjouit qu'une commission de représentant des personnels soit consultée, il est nécessaire de préciser celle-ci et non de laisser le choix aux présidents sur sa forme et constitution : pas de commission ad hoc. **Pour les universités et les EPLE : des commissions paritaires et dans l'attente de leur mise en place, le groupe de travail doit être constitué au regard de la représentativité syndicale.**

Page 10

6- à propos des réintégrations : « [les agents sollicitant une réintégration, ainsi que ceux de retour après un séjour réglementé, doivent être réintégrés, selon les corps, dans leur académie, ou leur établissement d'origine](#) » :

Nous déplorons plusieurs cas de blocage avec comme par exemple à Paris 4, une attente de plus de 8 mois avant réintégration : Cette recommandation doit être assortie d'une obligation avec mention d'un délai maximum **d'un mois**. Même chose à Avignon, ou après avoir signifié son intention d'être réintégrée depuis 4 mois, silence radio de l'établissement ; quid de l'obligation d'emploi de personnels titulaires ?

7 - à propos de la « [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. D'une part, ces paragraphes entérinent le sous classement chronique des agents, les baisses de promotion et n'y oppose 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.

Enfin, à propos des paragraphes avec la formulation « [parcours professionnel ascendant en terme de responsabilité](#) ». Nous condamnons fermement la notion de parcours professionnel individualisé, en rapport avec une certaine cartographie des métiers que nous ne partageons pas associant VAE et mérite compte tenu des règles statutaires.

Page 11

8- A propos de la « [définition de dispositifs d'organisation du travail](#) ».

Parallèlement dans les universités, nous assistons à une remise en cause des accords ARTT pour l'ensemble des personnels et une possible modulation de service pour les enseignants chercheurs. **Nous demandons la suppression du paragraphe** d'une part et d'autre part,

9- A propos du [télétravail](#) :

La CGT réaffirme que le télétravail n'est pas en soi synonyme d'amélioration de l'équilibre travail – hors travail. Ce n'est pas non plus l'unique et exceptionnelle solution pour l'amélioration de la qualité de vie au travail. D'ailleurs, la CGT rappelle que, d'après le rapport de janvier 2016 du conseil national du numérique « Nouvelles Trajectoires », le télétravail conduit à un isolement et pose la question du maintien du lien social, sur lequel il faut être extrêmement vigilant. La CGT rappelle que le télétravail au domicile conduit, de fait à une interpénétration entre travail et vie privé.

Aussi, si la mention est conservée, celle-ci doit être détaillée notamment en ce qui concerne : 1/la mise en place uniquement à la demande de l'agent et non subie ni imposée pour des raisons de service. Elle doit se faire dans le total respect de la législation en matière d'horaires, de congés, de responsabilité de l'employeur. 2/ l'obligation pour les établissements (le choix des postes ou des tâches) de présenter TOUS les projets de télétravail au CT et au CHSCT. 3/ La CGT rappelle que le coût du matériel et la mise en œuvre technique sont à supporter par l'employeur. 3/- Le télétravail ne peut pas remplacer l'aménagement d'un poste de travail. Cela deviendrait un moyen d'exclusion sociale inacceptable pour les salariés en particulier pour des personnes ayant des problèmes de santé, et de la discrimination pour les travailleurs ayant la qualité de travailleur handicapés (RQVT).

10 - « [vérifier le plus précisément possible l'aptitude professionnelle des agents recrutés : la titularisation des stagiaires](#) » ET « [le renouvellement de stage ne constitue pas nécessairement un](#)

[préalable à la fin de fonctions](#) » demande **CGT de retirer "nécessairement"** : la formulation induit dangereusement une systématisation du licenciement. De plus, associé à la remise en cause du stage comme une année permettant de s'adapter à l'environnement professionnel et à l'acquisition de la technicité, cela apparaît comme un laisser-passer pour le droit de véto et cela ouvre au libre choix des présidents et directeurs d'établissement de recruter qui ils veulent.

Demande de rajout de la CGT : Politique de recrutement en faveur du handicap : rappel des textes, et notamment l'obligation d'encadrement par le médecin de prévention ; idem pour les personnels de retour à l'emploi après absence pour longue maladie, en ½ temps thérapeutique. Ce point est trop souvent éludé.

11- **La CGT demande l'ajout d'une précision** : en cas de renouvellement de stage, le stagiaire doit obligatoirement l'effectuer dans un autre service. D'autre part, nous avons trop souvent vu des demandes de renouvellement de stage pour des agents ayant été titularisés sur concours interne réservé dans le cadre de la loi Sauvadet. Est ce à dire qu'un agent ne peut pas être un bon agent Titulaire, mais tout juste un agent non titulaire ? Trop souvent, aucune évaluation, entretien avec l'agent stagiaire ne se fait, et la sanction finale arrive comme un couperet.

Page 12

12- à propos des [CR des CPE](#) devant comporter les 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, quelles sanctions 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 13

13- à propos des titularisations, [le tutorat](#)

De quoi s'agit-il exactement ? Ce tutorat est, nous semble-t-il de la responsabilité du chef de service. Quel bilan de cette mise en place ?

Page 14

14- A propos du [refus de titularisation d'un lauréat concours précédemment contractuel](#) : au-delà de l'examen attentif préconisé, la CGT exige de préciser les conditions pour les concours Sauvadet : après obtention du concours, nous condamnons les licenciements au terme du stage puisque l'agent a précédemment donné les preuves de ses compétences professionnelles.

Page 15

A propos des [Recrutements locaux](#) (PACTE)

15-Trop rares, ils sont de plus mal maîtrisés par les RH, et par les personnels d'encadrement ; il y a nécessité un soutien qui n'a jamais lieu, aboutissant la plupart du temps à un échec.

Plus généralement, les demandes de détachements arrivent de plus en plus souvent au fil de l'eau, et la consultation des CPE devient de plus en plus acrobatique.

Page 16

16- Ajout du recrutement spécifique pour les docteurs (avec circulaire en discussion) Ce dispositif existait déjà pour l'école des chartes. La CGT exige un bilan du volume des effectifs de promotion : quelle place restera-t-il pour les candidats titulaires d'une licence ?

17- Accueil hors des calendriers et CAPN : désorganisation des services et non- respect des règles statutaires.

Page 18

18- A propos de la « [coloration des postes en ITRF](#) » et de la cartographie des métiers.

Plusieurs référentiels se superposent et renforcent une grille de compétences, l'ultra spécialisation en lieu et place d'un cadre national de qualification en totale contradiction avec les principes fondateurs du statut général de la fonction publique. Proposer à chaque établissement de disposer d'une cartographie c'est permettre une employabilité par établissement et introduire de fait un statut de personnels par établissement et par filière.

19- La CGT demande que les personnels reçus aux concours par voie externe ou interne ou concours réservés prennent leur fonction au 1 sept afin d'être au niveau de calendrier scolaire des EPLE et des EPSCP, de pouvoir bénéficier de la période estivale pour déménager au besoin, et de bénéficier aussi des formations professionnelles sur les logiciels métiers et les ENT avec l'ensemble des nouveaux arrivants. Cette année les reçus au concours interne de technicien sont nommés au 13 octobre Pourquoi cette date tardive?

Quel bilan des concours de cette année ? (% d'éligibles aux oraux à l'issue de l'étude des dossiers par les jurys d'admissibilité, comparé aux % de reçus à l'issue des jurys d'établissement)

► Partie 2 DEROULEMENT DE CARRIERES

L'instauration d'un mouvement pour les ATRF quel que soit leur affectation est une demande CGT depuis la fusion des deux corps et nous sommes satisfait de cette proposition.

Page 20

20 - A propos des principes fondamentaux, que signifie « [cette carrière s'achève par une radiation des cadres de la Fonction publique, le plus souvent liée à une admission à la retraite](#) » : détail des autres cas ?

21 - à propos des promotions et de « [la meilleure reconnaissance des mérites \(..\) des métiers](#) » : 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..). Si précédemment dans cette note un rappel des règles du statut général apparaît, pour la CGT, **il est indispensable que pour ce point à propos des 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 pro. Qui est du fait du prince ! Nous nous opposons à la transformation d'une fonction publique de carrière en une fonction publique de métier !

Page 21

22- [Formation pro](#)

L'entretien de formation est souvent vu et vécu comme une verrue expédiée, et n'est nullement prit 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, voir d'un détachement/intégration dans le corps de l'AENES pour les ITRF de la Bap J notamment.

Retour des agents après une interruption de carrière de plus d'un an, obligation d'action de formation : il serait très souhaitable qu'un cadre formel soit élaboré pour les établissements, et qu'un état des lieux soit fait... car c'est l'arlésienne sur le terrain !

Page 22

23- [Entretien pro par téléphone](#) ??? ou comble de la soumission et interpénétration vie privée ?? **demande de suppression**

L'exemple donné est symptomatique : l'agent est en arrêt de travail, mais il continue à pouvoir être harcelé par sa hiérarchie ! C'est un déni des règles du code du travail qui s'appliquent à la fonction publique ! Et on n'ose imaginer la suite : quid des agents en arrêt maladie ??? Peut-on imaginer l'impact d'un tel procédé sur l'état de santé des agents ? On nous parle d'un côté de prévention des

risques psycho sociaux, et de l'autre c'est la porte ouverte à l'acharnement jusque dans l'intimité des agents !

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,..)

La CGT demande un bilan des recours en entretien professionnel

Page 23

24- « **Agent en décharge syndicale totale doivent avancer comme la moyenne des agents de leur corps et doivent donc faire l'objet de propositions en conséquence** »:

Peut-on avoir des éclaircissements sur ce point ??? Quel bilan, selon quelles modalités ?

Page 25

25- **suppression** « un rapport d'aptitude professionnelle en cohérence avec le compte rendu d'entretien »

Page 29

26- A propos de **l'avancement différencié** pourquoi les fichiers sur l'application informatique sont-ils automatiquement renseignés en NON, ce qui impose un préalable négatif qui nous interroge.

Page 31

27- « **Priorité de la promotion se fera sur place ou au plus près avec l'accord de l'agent** » important à rappeler dans cette circulaire, en effet en juillet 2016 suite à la CAPN de technicien certains promus de C en B, se sont vus proposer des postes à plus de 150 km de leur résidence administrative.

Le peu de promotion des collègues de Cat B en A ATRF dans les EPLE est symptomatique pas ou peu, voir annulation de promotion par les rectorats, alors qu'il y aurait largement de quoi faire pour ces cadres de catégorie A ! Ainsi, un(e) assistant(e) ingénieur(e) pourrait former les personnels de labo de plusieurs établissements regroupés en bassin. Elle ou il pourrait également veiller la gestion des déchets pour plusieurs établissements (tri, évacuation), être un lien avec le CHS-CT académique. Elle ou il pourrait établir des référentiels de matériels pédagogiques nécessaire pour les programmes en vu des demandes de dotation aux collectivités locales.

Page 32

28- rappel sur les **considérations budgétaires** qui ne peuvent « **faire obstacle à la promotion d'un agent...** » Quelle réalité ? Comment expliquer le choix d'établissement de ne faire remonter aucune promotion ? En conséquence, quelles sanctions ?

► Partie 3 : MOBILITÉ

Page 34

29 -La préconisation de **stabilité de trois ans** : **suppression de cette formulation**. Aucun texte ne mentionne cette obligation (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 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.
- La CGT s'interroge sur les objectifs énoncés dans l'annexe qui substitue des groupes de travail Ad hoc aux CPE et institutionnalise le recours à la BIEP en lieu et place d'une information aux personnels.

Page 43

30- Le terme **mobilité au fil de l'eau** doit être **supprimé**,

Page 44

40- Le terme « **profiler les postes** » n'est pas convenable, qu'il soit fait connaissance de la BAP des postes vacants et que les personnels puissent mentionner leur BAP est suffisant.

41- Concernant la **phase de concertation en amont**, nous souhaitons qu'elle soit réelle et débouche sur une réelle possibilité de mouvement dans le supérieur ou EPLE pour tous les ATRF et que les

critères familiaux ou personnels (page 34) soit pris en compte de la même façon dans toutes les académies.

42- Toutefois cette mobilité n'est toujours pas possible pour les techniciens et nous le déplorons, le terme « **vivement incitées** » nous paraît léger. Les techniciens des EPLE avant la fusion disposaient d'un mouvement annuel examiné en CAPN.

Les Possibilités de mutation des ATRF en EPSCP sont anecdotiques... alors que des agents non titulaires sont recrutés dans ces établissements !

Annexe :

43-Formulaire demande de titularisation : décompte des. **suppression du détail**

44-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.

Montreuil, le 30 septembre 2016