

Gestion des personnels BIATSS 2017 -
Compte-rendu réunion ministère 30 septembre 2016 ,
un « dialogue social » à géométrie variable, l'administration totalement sourde et muette aux revendications de la FERC CGT ! Un handicap dommageable pour l'ensemble des agents.

Délégation FERC

Cendrine Berger
Marc Morvan
Christèle Rissel

Autres syndicats :

SNPTES 7 participants, UNSA 8, FSU, 7, Sud 1,
FO 2, CFDT 4 (CGT 3)

Introduction DGRH : (morceaux choisis)

« Séance d'examen habituel dans le cadre du dialogue social ». « Présentation des nombreux changements de cette note suite aux évolutions réglementaires et au respect des engagements pris dans l'agenda social ». La méthode retenue est de faire concis et lisible pour tous les agents tout en étant utile aux gestionnaires ». Il faut « comprendre la philosophie générale de la note » avant d'en condamner le contenu.

Présentation de la note par l'administration

L'administration explique que ce qui domine dans cette circulaire, ce sont 3 thèmes : (4 notes techniques notamment pour le PPCR)

Evolution réglementaire :

- recrutement Sauvadet prolongé de 2 ans (p13), nouveaux éligibles
- évolution des recrutements avec REFERENS III (sur spécialisation des BAP et multiplication des sous-familles)
- Voie de recrutement spécifique et réservée aux docteurs dans le corps des conservateurs (mise en œuvre avant la consultation des Os et le passage en CT)

La mobilité :

- fin de l'expérimentation du mouvement des conservateurs avec le maintien du double mouvement pour ces derniers
- mouvement des ATRF suite à l'application de l'agenda social dans le supérieur, avec un seul mouvement via AMIA pour tous les ATRF (sco et sup) (sans aucune garantie de publication de tous les postes)

L'application du PPCR qui sera rapporté dans 4 notes supplémentaires : la DGRH se veut confiante (question posée à propos de la mise en œuvre pour tous les agents d'un même corps alors même que les délais et dysfonctionnements se multiplient dans le cadre restreint des avancements) principalement suite au développement d'une application informatique de gestion qui « ne surchargera pas les personnels » et « évitera les discordances »

- modalités de reclassement (recrutement/LA)
- tableau d'avancement avec un nouvel outil informatique en cours d'expérimentation pour aller plus vite, mais le reclassement des ATRF, en passant de 4 grades à trois, pose des difficultés informatiques
- AAENES, modalités d'accès à la hors-classe, nouvelles conditions de promouvabilité
- et pour finir, l'application du PPCR dans les corps interministériels à venir également

Concernant les modifications induites par la **loi déontologie**, la FSU était à l'offensive pour demander l'application dès la transmission cette note de gestion. Compte tenu des débats encore en cours sur les décrets, il n'en sera rien.

L'ensemble des syndicats déplore le manque de temps pour la lecture et la préparation de la réunion, en effet certains ont reçu la note la veille.

L'administration donne un peu de temps supplémentaire (temps du week-end!) pour faire remonter les remarques après moult négociations, retour pour le 5 octobre . (ex FO 1 jour de préparation)

L'administration annonce que la réunion doit se terminer avant 14 h , ce qui ne donne pas le temps aux organisations syndicales de lire une déclaration liminaire, le sujet est donc abordé sans introduction et on peut le déplorer.

L'ensemble des organisations syndicales condamnent (d'autres s'interrogent) sur la forme actuelle de cette note et l'utilisation qui en est faite particulièrement par les rectorats et les établissements du supérieur.

Sur la prolongation du Plan Sauvadet

Il faut savoir que le bilan des trois années écoulées fait apparaître des disparités entre le scolaire et le supérieur, en effet si dans le scolaire l'objectif est atteint, dans le supérieur on s'est éloigné de l'objectif (45% de non titulaires, il reste du travail). Néanmoins, un débat contradictoire s'est tenu : pour l'administration le bilan sauvadet est globalement positif ce qui n'est absolument pas partagé par les OS. Suite à cet échange, une enquête sera menée auprès de l'ESR notamment qui devrait être présentée en CAPN.

Plusieurs remarques sur ce recrutement, comment expliquer que des contractuels de longue date échouent aux concours réservés ? Quel est le rôle du jury ? Les reçus doivent pouvoir rester sur place si ils le souhaitent.

Un effort doit être fait sur la communication envers les éligibles à ce plan. Une note spécifique sur ces concours, à destination des jurys devrait être proposée.

Sur la mise en place d'un mouvement unique ATRF (scolaire et supérieur)

Tout le monde s'accorde à dire que c'est une avancée, mais qu'il faudra prêter une attention particulière à ce mouvement et que les universités jouent le jeu de la publication des postes vacants. La CGT a redit qu'elle souhaite que ce mouvement soit mis en place pour les TRF et que le mouvement au fil de l'eau n'est pas satisfaisant. Il faut un véritable mouvement avec la mise en place du barème avec la prise en compte des critères familiaux (le barème n'est absolument pas porté par d'autres OS qui lui préfère la valeur pro).

Nous avons également souligné que les tech reçus au concours ne soient pas nommés le 13 octobre, ce qui nous semble une date inappropriée tant dans le scolaire que dans le sup. Nous demandons une nomination au 1 septembre.

Sur la période de formation des stagiaires : en effet, le bilan en cours d'année est nécessaire avec des propositions de formation ou de tutorat pour améliorer la situation des stagiaires et éviter la non titularisation

Le dossier à constituer pour le tableau d'avancement ou la liste d'aptitude :

Certains demandent la suppression de ce dossier pour le tableau d'avancement. D'autres demandent que toutes les catégories joignent un CV et s'interrogent sur le coût en temps passé par les services et les personnels dans la confection dudit dossier ainsi que la quantité de papier à fournir.

La CGT est intervenue fortement pour demander la disjonction de l'entretien professionnel et des avancements : en effet, en lieu et place du rapport d'activité, le dossier est maintenant constitué du rapport d'aptitude qui devra être en parfaite cohérence avec l'entretien d'évaluation. Cette demande a été loin de faire l'unanimité des OS et n'a pas obtenu de réponse de l'administration.

Beaucoup de représentants des organisations syndicales présents à cette réunion. Peu de temps au final pour prendre la parole. A plusieurs reprises, nous avons dû nous imposer provoquant l'agacement de l'administration et dénoncer des situations délicates telles la ré-intégration difficile des collègues suite à un congés ou un détachement ou le manque de formation pour les ATRF dans les EPLE

Au niveau CGT, l'ensemble de nos demandes sont restées sans réponse à la différence de celles formulées par le SNPTES, la FSU et dans une moindre mesure l'Unsa. La CFDT n'a pas non plus (les temps changent!) obtenu d'écoute ! De fait, certaines formulations de cette note à la demande de

ces organisations seront probablement durcies (CV, rapport d'activité et avancement au mérite).

Quelques principales thématiques défendues par la CGT outre celle de la déclaration liminaire (se reporter au document transmis)

- politique active de recrutement en faveur du handicap, demande de bilan et précision à indiquer dans cette note.

- équilibre aenes/itrif, demande d'une image réelle des emplois et des recrutements notamment dans l'ESR

- plan de requalification : bilan demandé (soutien des autres OS). Il sera présenté en CAPN

- réintégration : quasi unanimité des OS pour dénoncer les dysfonctionnements et demander un bilan et une gestion nationale (en réflexion dans l'administration)

- à propos des titularisations : intervention en 2 points

- 1/ pour les recrutements de personnels précédemment contractuels (demande assez unanime des OS, actée par l'administration)

- 2/ à propos du formulaire de titularisation : nouvelle formulation demandant la production d'un état des congés (tous, notamment maternité et maladie) pour les ITRF et les BIB. La CGT a rappelé la réglementation en vigueur, a qualifié de rupture de l'égalité de traitement et demandé la suppression. Pas de réponse de l'administration.

La non conformité des PV de CPE, fichiers renseignés systématiquement en négatif pour les avancements différenciés, les considérations budgétaires qui font obstacle aux promotions, recrutement de PACTE, le droit de veto, l'année de stage qui n'est plus une année de formation à l'emploi...

Vous pourrez en complément vous reporter aux remarques que la CGT a déposées auprès de l'administration.

Suites données à cette réunion : projet de courrier proposé en intersyndicale à propos de la non-application généralisée dans les rectorats et établissements universitaires.

Montreuil , 6 octobre 2016