

GT 1 - Contractuels jeudi 10 décembre 2015 9h30 à 11h30

Administration

Catherine GAUDY DGRH Directrice générale
Brice LANNAUD DGRH Adjoint à la Directrice générale
Stéphane LERAY DGRH A1

Par vidéo conférence : M. Youssoufi Touré représentant la CPU – Université d'Orléans

Organisations syndicales

UNSA Education : Christine ROLAND-LEVY, Amélie CHASTEL, Christine PECHIN et Emmanuel MARGERILDON
SGEN-CFDT ; FERC-CGT ; SNESUP-FSU ; SNPTES ; SUD Education

En introduction, la CPU tient à rappeler que ses positions s'inscrivent dans la continuité des travaux de son colloque de Rennes (tenu en mai 2013 et dont les propositions en terme RH figurent ici : <http://bit.ly/1Qr9Pn0>)

La question du recrutement et en particulier la problématique des agents contractuels est de plus en plus intégrée à la stratégie des établissements car cela a une influence forte sur la maîtrise du budget.

Aussi M. Touré évoque la question du GVT (glissement vieillesse technicité) pour les contractuels !!! (par analogie aux personnels titulaires), de grille et d'accompagnement dans l'évolution de carrière. Il se dit très inquiet de la prolongation des recrutements réservés Sauvadet en terme de financement de ces postes et du CAS Pensions

1/Point de situation et évolution du dispositif « Sauvadet »

J.Millet (CGT) intervient sur les grandes difficultés rencontrées dans les EPST (CNRS et Inserm notamment) ainsi que le relevé des agents éligibles farfelu et très sous-évalué

SGEN-CFDT : Pourquoi ne pas pérenniser ces concours réservés comme une voie d'accès à la titularisation ?

SUD : Le recours au contrat est une anomalie. Les postes occupés sur des « missions permanentes » ont vocation à être occupés par des fonctionnaires. La FSU abonde dans le même sens

UNSA : Un important travail intersyndical comprenant un état des lieux sur la précarité a été établi il y a quelques années au travers de l'ouvrage « Recherche précarisée, recherche

atomisée ? » <http://bit.ly/1Oamdap> Ses conclusions sont toujours d'actualité. Il faut désormais trouver des solutions

SNPTES : nécessité d'un cadrage national pour éviter les dérives d'un « statut bis ». Où en sommes-nous des contrats types ? La question de la formation des jurys doit être posée, ces derniers ne sont pas en adéquation avec la philosophie de l'examen professionnalisé.

Problème dans les ANR et les COMUE (notamment Lyon) où le nombre de contractuels explose

Réponses de la DGRH : les chiffres sont les bilans sociaux, ils sont évoqués « sans tabou »

Le statut général comporte un certain nombre de dérogations ... Il faut faire avec ce qu'on a !

Un certain nombre de questions pertinentes ont été soulevées, des réponses seront apportées dans les 2/3 réunions suivantes notamment sur les moyens réels qui seront donnés aux établissements pour permettre la poursuite du dispositif ? (notamment en terme de contribution au CAS Pensions)

Quant aux EPST, il est difficile d'avancer en séance sur cette question, nous y reviendrons lors d'une prochaine réunion après être revenu vers les interlocuteurs concernés.

SUD revient sur le chiffre de 969 éligibles dans les organismes de recherches, ce chiffre n'a aucun sens quant à la réalité puisqu'il remonte à 4 années avant 2011 et excluait déjà un grand nombre d'agents

La DGRH rappelle que la prolongation doit se faire à périmètre constant (nombre et nature de corps)

La FSU demande ce qu'il est envisagé pour les A+ ? DGRH : il faut voir du côté des créations de postes. Elles sont seulement budgétaires répliquent les organisations.

Le SGEN insiste sur le trop fort profilage des postes dans certains EPST et revient sur les jurys qui doivent évaluer différemment selon le type de concours internes et réservés, il faut un véritable accompagnement en académie pour la préparation aux concours et examens réservés.

SUD dénonce également le fait que les postes ouverts le sont le plus souvent sur des catégories C alors que les agents concernés ont des compétences relevant de catégorie hiérarchique supérieure.

CPU : les créations d'emploi ont lieu, après c'est à l'université de gérer en interne les crédits et il y a un problème avec le financement du GVT. Enfin la précarité est multiforme

2/Diffusion des bonnes pratiques de gestion des contractuels

DGRH : Par voie électronique, on peut faire remonter les situations sur lesquelles on souhaite alerter et on peut travailler

La CFDT fait référence au travail en cours à la DGAFP dans le cadre du comité de suivi FP de la mise en place de la loi Sauvadet qui doit conduire à la publication d'un guide pratique du décret 86-83

La FSU intervient sur la revalorisation attendue dans le cadre de PPCR et les points d'indice supplémentaires. Est-ce que cela se déclinera pour les contractuels ? Quid des SAIC et GIP ?

DGRH : on pourra envisager des recommandations sur l'espace indiciaire.

La CPU tient à la proximité de gestion sur ces questions

UNSA : il ne faut pas oublier les autres types de contractuels et ne pas se borner à un seul aspect tels les lecteurs, les maîtres de langue ... qui n'ont pas connu de revalorisation depuis de très nombreuses années. La DGRH ajoute que les périmètres doivent être définis et précisés. Ces situations pourraient être évoquées dans un GT6 mais l'idée est loin d'être avancée dans les services

SUD revient sur la question du dialogue social et la façon dont il est mené notamment après des votes négatifs en CT et que les textes sont représentés quasi en l'état. Peu de possibilité de travail en amont, les documents étant envoyés tardivement.

3/ Les contractuels LRU

Non traité. En attente du rapport de l'IGAENR

4/ Les recrutements et la gestion des chargés d'enseignement vacataires

DGRH : volonté de clarification entre ce qui relève du contrat et de la vacation

UNSA : Quant à la notion de répétition, celle-ci doit être mieux définie ainsi que la notion d'évaluation des moyens d'existence. **A MODIFIER**

La CPU souhaite une simplification des procédures

CFDT et FSU se demandent dans quelles mesures cette problématique ne pourrait pas être rattachée à l'article 6sexies de la loi 84-16

La DGRH met en lumière le dispositif de professeur associé (dispositif de vacation étendu pour les professionnels ayant une activité par ailleurs) qui est très peu utilisé et qui pourrait constituer une alternative.

Enfin la CFDT trouve qu'il y a une certaine hypocrisie sur l'utilisation des vacataires et la CGT propose de s'appuyer sur les travaux du collectif « Sciences en marche »

Pour conclure, la DGRH invite les organisations à faire part par écrit de leurs observations quant aux propositions d'évolution du point 4