



# Fédération Nationale de l'Enseignement, de la Culture et de la Formation Professionnelle

---

Montreuil, le jeudi 5 octobre 2017

A Monsieur Edouard GEFFRAY  
Directeur Général des Ressources Humaines  
Ministère de l'Education nationale  
Ministère de l'Enseignement supérieur, de la recherche et  
de l'innovation

## **Objet : Observations de la FNECFP-FO projet de note de service relative au déroulement de carrière des BIATSS pour 2018.**

Monsieur le directeur,

Vous avez réuni les organisations syndicales pour leur présenter le projet de note de service relative au déroulement de carrière des BIATSS 2017 et nous vous en remercions. Vous trouverez ci-dessous les observations de notre fédération portant sur vos propositions.

Dans un premier temps nous souhaitons vous informer que notre fédération n'a pas été destinataire de ce projet de circulaire dans des temps nécessaire à un travail de préparation efficace. Ces documents ne nous ont été transmis que 48h avant la réunion.

Nous saluons toutefois le travail très important fait par les services ministériels pour l'élaboration de cette nouvelle circulaire. Toutefois, nos observations ne peuvent pas ne pas tenir compte de la situation dans laquelle se trouve l'ensemble des agents et des services.

Nous rappelons que tous les agents, titulaires, comme contractuels, se retrouvent dans des difficultés réelles qui découlent de fait des suppressions de postes qui ont impacté tous les services les années antérieures, de conditions de travail dégradées, de déqualifications généralisées. Pour Force Ouvrière, les agents ne peuvent être rendus responsables d'une situation générale catastrophique.

### **Chapitre 1-Entrée dans la carrière**

Recrutements directs dit sans concours : pour FO, le recrutement direct (adjoint administratif ou technique de 1<sup>ère</sup> classe, magasinier de 1<sup>ère</sup> classe) pose un problème tant sur le fond que sur la forme et est une entorse au principe de recrutement. Force Ouvrière est fortement attachée au recrutement par concours qui garantit l'accès de tous les citoyens au fonctionnariat. C'est un principe d'égalité. PPCR n'a rien changé à cette situation.

Nous demandons que le recrutement se fasse uniquement sur concours, en ouvrant un nombre de postes plus important.

Plus généralement pour les recrutements : nous constatons encore que plusieurs académies n'ont pas ouvert de concours internes que ce soit en Adjoint administratif principal de 2<sup>ème</sup> classe, de SAENES de classe supérieure ou de classe normale. Pour FO, il est inenvisageable que seuls les concours externes soient le mode de recrutement. En effet, le concours est un moyen de promotion important pour les agents. De plus, ils peuvent être exclus des conditions exigées pour le passage d'un concours externe (SAENES classe supérieure par exemple). Aussi, nous demandons l'ouverture dans toutes les académies de tous les concours internes.

**Cartographie des postes** : pour Force Ouvrière, établir un état des lieux et proposer une vraie politique de requalification et de repyramidage des corps est une nécessité qui passe par des possibilités beaucoup plus larges et importantes de promotions par liste d'aptitude. En revanche, la notion de métier s'oppose à la garantie qu'apporte le statut.

Nous tenons à rappeler notre totale opposition à toute remise en cause des garanties statutaires collectives. Les « métiers » s'opposent aux statuts et à l'appartenance à un corps.

De même, nous rappelons que l'AENES en particulier a vocation à occuper tout poste de sa catégorie, la notion de métiers tendant à limiter les possibilités d'évolution, de mutation, de carrière.

Le constat est évident que nombre, voire la quasi-totalité, des adjoints administratifs effectuent des missions incombant à des secrétaires administratifs, des secrétaires administratifs des missions d'attaché.

Une promotion de corps ne peut intervenir au mépris des règles, et en défaveur des agents qui occupent un emploi conforme à leur statut. Le risque est grand de promotions locales à la discrétion de l'administration. Il ne faudrait pas qu'une politique de « promotion de corps » visant à établir une adéquation entre le grade et la fonction en vienne à court-circuiter les concours internes ou listes d'aptitudes, qui, à condition qu'un nombre suffisant de postes soient proposés, assurent la promotion des agents dans l'équité.

**Le ministère doit permettre à ses agents une vraie carrière ce qui aujourd'hui n'est pas le cas. Il y a donc urgence à ouvrir plus de postes.**

**B.O.E.** : nous souhaitons rappeler notre entière opposition à l'utilisation faite des fonds du FIPHP transféré notamment l'année passée à la mise en œuvre des mesures de sécurité dont nous demandons la restitution. Ce n'est pas cela que « mener une politique volontariste de recrutement en faveur du handicap ».

Nous demandons que le ministère appuie fortement auprès des académies que les recrutés BOE soient accompagnés au cours de leur entrée en carrière, mais aussi tout au long de celle-ci, que les postes soient adaptés à leur handicap.

Le recrutement et l'exercice des missions des BOE posent de nombreux soucis tant dans l'accompagnement que dans l'aménagement des postes et missions : comment comprendre, par exemple, qu'un collègue recruté par ce biais, en fauteuil roulant et n'ayant jamais exercé dans notre ministère, puisse être affecté dans un collège classé en zone d'éducation prioritaire, à un poste aussi délicat que celui de secrétaire du chef d'établissement. Vincent Peillon, alors ministre de l'Education nationale, avait pourtant signé un plan pluriannuel 2013-2015 axé sur le handicap.

**Recrutement réservé Sauvadet** : Nous avons déjà souligné les nombreux dysfonctionnements qui ont entaché les concours réservés, en particulier dans l'Education Nationale : un certain nombre de jurys n'ont pas pourvu entièrement les postes offerts, alors que le nombre de candidats étaient supérieur aux possibilités de recrutement. Pour FO, ceci est inacceptable alors que ces concours sont ouverts à des candidats remplissant déjà des missions, soit en CDD voire en CDI, donc reconduits d'année en année. Cette situation ne doit pas se reproduire.

Concernant l'affectation, nous nous étonnons que la possibilité d'un avis défavorable puisse être opposée à un candidat alors que celui-ci, s'il a été reconduit d'année en année en tant que contractuel, a fortement et totalement démontré ses capacités.

**Point particulier sur la titularisation des stagiaires** : nous insistons sur le rôle des CPE : les membres des CPE ne sont pas des commissaires paritaires. Leur rôle ne saurait se substituer à celui des commissaires paritaires élus par les personnels des corps auxquels ils appartiennent.

**Tutorat** : nous soulignons les difficultés pour les administrations à proposer des tutorats alors qu'elles sont sous-dotées en effectifs. FO rappelle que la mise en place du tutorat est différente d'une académie à l'autre, absente dans beaucoup pour les collègues affectés hors des EPLE.

Nous vous interrogeons depuis maintenant plus de deux ans sur plusieurs points et nous n'avons pas obtenu de réponse :

- l'identification du tuteur n'est pas claire : qui est le tuteur (chef de service, agent de même catégorie) ?
- la répartition des dossiers et missions du tuteur pour le temps consacré à un agent stagiaire.
- l'indemnité de tutorat : Est-elle prévue ? Si oui, de quel montant et attribué de quelle façon ? Encore une fois, nous demandons l'attribution d'une indemnité pour les tuteurs, comme c'est déjà la pratique pour les corps enseignants.

Autant de questions qui nous inquiètent, dans un contexte plus qu'exsangue en postes pour les administrations.

Si l'accompagnement des nouveaux arrivants dans leurs fonctions est, pour FO, un point essentiel à l'entrée en carrière, la solution du tutorat ne doit pas être l'unique réponse à la formation. Les stagiaires ou contractuels B.O.E. doivent suivre des stages et des formations. Cela passe donc par des plans académiques de formation qui doivent prendre en compte ces collègues automatiquement sans restreindre les possibilités de formation des autres collègues. Cela sous-entend que les PAF soient beaucoup plus étoffés en possibilités et en qualité et que l'administration apporte un soin particulier à leur élaboration, à l'éventail des offres et augmente le nombre de places dans ces formations.

Pour rappel, il existe depuis maintenant deux ans, dans le cadre annuel de l'entretien professionnel, un entretien de formation et dont le ministère a déjà rappelé à juste titre son importance.

**Listes complémentaires des concours** : notre fédération se félicite de l'insistance de la note de service sur le recours aux listes complémentaires en lieu et place de contractuels sur les postes laissés vacants après les opérations de mutation et les réintégrations. En revanche, nous attirons votre attention sur le fait que cette liste complémentaire n'est pas utilisée en cours d'année scolaire, notamment lors d'un départ à la retraite.

Nous souhaitons que la circulaire **appuie et incite** fortement les académies et présidents d'université à recruter en cours d'année sur les listes complémentaires.

**Formation professionnelle** : Nous redisons que les plans académiques de formation ne sont pas adaptés à l'exigence de formation préconisée et que nous partageons. Outre l'offre réduite qu'ils proposent, les contingents proposés ne permettent pas à tous les agents d'en bénéficier pleinement. Nous insistons sur ce point afin que les académies proposent non seulement un éventail de formations plus large, adaptées aux besoins des agents (remontés dans le cadre de l'entretien professionnel – volet formation), mais aussi un nombre de places plus important et un calendrier adapté aux sessions (aucun stage EPLE lors de la fin de gestion ou lors de la mise en place des épreuves d'examens par exemple).

**Conservateurs des Bibliothèques** : FO s'oppose toujours à l'organisation de concours réservés aux candidats titulaires d'un doctorat. Nous rappelons que pour FO, seuls les postes et emploi de chercheurs et enseignant-chercheurs constituent un réel débouché pour les titulaires d'un doctorat. Néanmoins nous demandons que ce contingent de postes accessibles via un concours réservé ne vienne pas diminuer le nombre de poste offert au concours externe accessible avec une licence et au concours interne.

## Chapitre 2-Déroulement de carrière des personnels

**Evaluation et entretiens professionnels** : La FNEC-FP-FO réaffirme son opposition claire et nette à l'entretien professionnel. Elle demande le retour à la note chiffrée et l'abandon de l'entretien professionnel. Si celui-ci était un simple moment d'échanges avec le supérieur hiérarchique, nous n'y verrions aucun inconvénient. Or, ses conséquences en termes de carrière sont réelles.

En tout état de cause, nous insistons sur le fait que ce soit le supérieur hiérarchique direct qui mène l'entretien et que la chaîne hiérarchique soit clairement identifiée, en particulier pour les agents arrivant sur un nouveau poste, et ce dès la prise de fonctions. Que la fiche de poste soit remise dans le courant du mois de prise de fonctions et que les objectifs soient indiqués à ce moment-là.

Nous insistons sur le N+1 qui doit être clairement identifié. Des difficultés concrètes perdurent sur la définition même de celui qui convoque, fait passer et rédige le compte-rendu d'entretien. Les personnels de laboratoires rencontrent cette difficulté, par exemple, mais cette remarque est valable plus généralement.

De même, nous insistons sur le fait que nombre de comptes rendus d'entretien ne sont pas présentés aux agents, après leur entretien, ni « remontés » aux autorités administratives. De plus, nous notons que beaucoup d'agents n'ont pas d'entretien professionnel du fait d'un refus de leur supérieur hiérarchique arguant d'un manque de temps, voire d'intérêt. De fait, ces personnels sont écartés des propositions de réductions d'ancienneté parce qu'il n'y a pas eu d'entretien professionnel.

Nous lisons donc que la sanction disciplinaire peut donc être aussi contre l'évaluateur, quel qu'il soit, qui ne procède pas à l'entretien. Cette lecture nous convient donc pleinement.

Nous insistons sur le fait que les délais de contestation sont trop courts et que le système reste trop dissuasif pour permettre aux agents de contester. De même, les prérogatives des commissaires paritaires se trouvent remises en question.

Cas des agents absents pour congés de maladie, maternité... : si entretien professionnel il doit y avoir, un agent en congé de maladie ou maternité ou en position d'activité autre ne doit pas être contraint à cet entretien, encore moins par téléphone ou « tous moyens de communication ». Ces congés réguliers, surtout celui de maladie, ne sauraient être remis en question et le désaccord d'un agent ne pourrait lui être reproché.

Enfin, la formulation avec les objectifs doit être éclaircie. Les agents ne sont en effet pas tributaires des conditions dans lesquelles ils sont amenés à exercer leurs missions : collègues absents, manque de moyens et de dotations en personnels notamment.

**Promotions** : en préalable, nous rappelons que la FNEC-FP-FO n'est pas favorable à la « reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle », qui se substitue à la reconnaissance de la qualification attestée par le diplôme. Utiliser la RAEP pour les passages de grade n'est, pour FO, aucunement acceptable : l'ancienneté dans le grade et dans le corps doit demeurer le critère d'appréciation pour l'établissement des tableaux d'avancement. Force Ouvrière ne peut accepter qu'on y substitue la RAEP ou la valeur professionnelle. L'avis du supérieur hiérarchique est suffisant.

Les promotions, les avancements de grade et les promotions de corps sont traités ensemble et leurs critères sont quasi-identiques. Pour FO, tous les agents doivent pouvoir accéder au grade terminal de leur corps. Il est nécessaire de faire une réelle distinction entre TA et LA.

Nous rappelons qu'un changement de grade par tableau d'avancement, en catégorie B ou C, n'implique pas un changement de fonctions ou d'affectation. Pour renforcer ce fait, nous rappelons que les lauréats des concours internes SAENES classe supérieure, précédemment titulaires du corps de SAENES, ne changent aucunement de poste et de fonctions.

De même, beaucoup de collègues changent de corps en restant sur le poste qu'ils occupaient tant leurs missions ne correspondaient pas au corps auquel ils appartenaient avant la L.A. La question est bien celle des critères déterminant les transformations d'un poste de catégorie C en B, etc...

C'est pourquoi, dans le cadre du plan de requalification triennal, la FNECFP-FO demande à ce que la cartographie des emplois concernés dans le cadre de ce plan soit connue et précise. En effet, dans le cadre des listes d'aptitudes, aucune information n'est donnée aux organisations syndicales sur le nombre des possibilités offertes dans ce cadre.

Nous notons avec satisfaction que la circulaire demande aux recteurs de nommer les personnels sur le poste transformé. En revanche, une question se pose sur la déclinaison de ce plan de requalification dans l'enseignement supérieur : les budgets des universités ne permettent pas en effet de prendre en compte la requalification des agents ou des postes dans le supérieur. De même, nous vous interpellons sur les membres de l'AENES en poste au ministère de la Jeunesse et des Sports. Ces agents sont écartés de ce plan. Il ne nous apparaît pas admissible que la situation perdure et demandons à ce qu'ils soient tout autant concernés.

**Le plan de requalification des emplois de l'AENES 2015-2016-2017 est arrivé à son terme. Les informations dont nous disposons de la part de nos représentants dans les académies nous montrent que le chiffre annoncé par le ministère n'a pas été tenu. Vous avez confirmé cette situation en proposant de permettre pour 2018 un rattrapage pour atteindre le chiffre initialement prévu notamment pour la requalification de C en B. Quel est le bilan ? Quelles sont les académies qui n'ont pas pu tout mettre en œuvre ?**

De même, nous demandons au ministère d'être particulièrement vigilant sur les effets pervers de la suppression de l'obligation de mobilité pour les personnels ITRF et Bibliothèques (dont nous nous félicitons). En effet l'année dernière, nous avons eu connaissance de plusieurs cas où des agents n'avaient pas été proposés au seul motif que la transformation du poste n'avait pas été programmée dans la gestion prévisionnelle des emplois de l'université. Cela introduit une inégalité de traitement entre agents de la fonction publique. Nous demandons que si cela se reproduit ces dossiers puissent être examinés en CAPN au même titre que les autres, même s'ils n'ont pas été

classés en CPE.

Nous vous alertons sur un cas fréquemment constaté dans l'enseignement supérieur qui est celui de personnels de l'AENES ayant un classement de barème qui les positionnent dans la liste des promouvables, lors d'une CAP. Toutefois, le la CPE les ayant classé après un autre agent, ils sont écartés de la promotion au profit de collègues promus ou non, mais classés avant eux. Si nous sommes d'accord que la proposition du Président d'université ne lie pas le recteur, la pratique est différente dans les académies qui suivent ce classement. Nous insistons pour que les barèmes académiques soient pris en compte lors des classements des CPE afin de ne mettre ni en difficulté les recteurs face à la pression des présidents d'université, ni en difficulté les collègues promus, ni les représentants syndicaux siégeant dans les CAP.

Nous profitons de ce courrier pour réaffirmer que notre organisation est contre la mise en place d'un rapport d'activité pour toute la filière ITRF, mais également pour toute promotion de grade : même si cela est spécifié dans cette note, ce rapport d'activité était encore en vigueur cette année pour certains avancements de grade, notamment celui d'attaché principal (académies de Paris, Grenoble, ...).

### **Chapitre 3-Mobilité des personnels BIATSS**

Au-delà de la simple liste des revendications que notre organisation syndicale pourrait formuler quant aux conditions et modalités du mouvement du corps interministériel à gestion ministériel des Attachés d'administration de l'Etat (AAE,APAE,DDS et Attachés Hors classe) et les SAENES sur des Postes Profilés (PPr), mais également au recours à la BIEP, qui dénaturent le mouvement et les possibilités de mutation des agents et auxquels Force Ouvrière s'est toujours opposée, nous souhaitons apporter les remarques suivantes :

**Objectifs généraux :** FO demande que la règle qui préconise une stabilité de poste de 3 ans ne soit une règle figée qui empêcherait un agent de muter, en contradiction avec le droit à la mobilité rappelé par la loi du 3 août 2009. Nous notons néanmoins que toutes les situations particulières feront l'objet d'une attention particulière, même si nous émettons des doutes sur le vocable même de situation particulière dont le prisme est fortement subjectif.

Ce même droit doit être pris en compte pour les agents stagiaires.

Concernant le droit de veto des Présidents d'Université, FO revendique l'abrogation de cette règle. Nous rappelons qu'un fonctionnaire titulaire dans un grade donné à vocation à occuper tout poste correspondant à son corps. De plus, nous vous alertons sur des pratiques lors des opérations de l'année scolaire écoulée, lorsque certains rectorats ont souhaité mettre en place un droit de veto pour les personnels du supérieur souhaitant rejoindre un EPLE ou un service académique. Nous ne pouvons accepter cette pratique non réglementaire.

La FNECFP-FO se félicite de la mise en place d'un mouvement national pour les ATRF. Nous notons par contre que certaines académies n'ouvrent pas le serveur AMIA pour les ATRF. La note de service ne doit pas inciter ou proposer mais au contraire obliger les académies à la faire.

La FNECFP-FO demande que cette procédure soit étendue le plus rapidement possible à l'ensemble de la filière ITRF.

**Traitement des dossiers prioritaires :** Notre fédération se félicite depuis 2015 de la réintroduction dans la circulaire de la priorité donnée aux agents handicapés, ayant un conjoint bénéficiaire de l'obligation d'emploi ou un enfant reconnu handicapé ou malade.

En revanche, chaque année, nombre de demandes d'adjoints administratifs non négligeable et concerné par une priorité légale ne peut aboutir, malgré des dossiers sensibles et des arguments étayés. Il en est de même pour les agents stagiaires.

Le mouvement 2017 a donné à nouveau un certain nombre d'exemples sur l'application de l'article 60 pour les personnels administratifs. Nous contestons la lecture restreinte que certaines académies peuvent avoir de l'article 60 pour les personnels non enseignants, en particulier pour les rapprochements de conjoint.

Les différences de traitement entre personnels enseignants et administratifs quant aux priorités légales n'ont pas permis à plusieurs collègues adjoints administratifs de pouvoir entrer dans certaines académies : non prise en compte du handicap du conjoint, non prise en compte de plusieurs années de séparation, malgré des enfants, conjoint d'une autre administration muté et non l'agent.

Nous avons proposé que les mêmes règles communes aux personnels enseignants des 1<sup>er</sup> et 2<sup>nd</sup> degrés soient

effectives pour les personnels administratifs.

Nous souhaiterions pouvoir compter, même dans le cadre d'une gestion déconcentrée, sur l'intervention des services du ministère en direction des recteurs d'académie afin de débloquent ces situations, ce qui n'a pas été le cas cette année notamment.

**Cas des agents stagiaires** : nous souhaitons voir lever l'impossibilité pour eux de participer au mouvement de leur corps. Dans le cas contraire, nous notons avec attention que les dossiers de ces personnels seront étudiés par vos services et nous nous permettrons, le cas échéant, de porter à votre connaissance les situations dont nous serons saisis afin de trouver des solutions.

L'introduction du CIMM et la modification de barème de mouvement de mutation, prenant notamment en compte le nombre d'années de séparations de conjoints et le cumul de situations prioritaires vont dans le bon sens. Nous réitérons notre demande de mise en place d'un barème de mutation commun à toutes les académies, afin que l'égalité de traitement des collègues soit respectée.

**CAPN** : Nous insistons sur deux points qui nous semblent essentiels :


- Le nombre de possibilités de mutation inter-académique qui doit être largement plus important que les années précédentes en particulier pour les académies de la Guadeloupe, de Martinique, de Guyane, par exemple.
- Mais aussi les règles permettant aux agents d'obtenir satisfactions : nous nous opposons aux postes profilés qui se multiplient dans le cadre des mouvements inter et intra, mais aussi à la remise en question du barème comme élément permettant cette mobilité. Ainsi, nous demandons que Mayotte ne soit pas dans le cadre d'un traitement différent des demandes de mutation et demandons à ce que les CAPN restent compétentes et étudient tous les dossiers, dans le respect d'un barème commun à celui des autres académies.

**Représentants syndicaux et élus** :

Nous attirons à nouveau votre attention sur la situation des représentants syndicaux : nous insistons sur le fait qu'un mandat syndical ou une décharge de service pour activité syndicale ne peut en aucun cas être un élément en défaveur de l'agent, que ce soit pour les réductions d'ancienneté, les possibilités de promotion ou d'avancement, ou pour tout ce qui touche à la carrière en général. Ainsi, dans la pratique, sont écartés des listes d'aptitude les représentants syndicaux en décharge totale par exemple. La loi Déontologie, Droits et Obligations des Fonctionnaires n'aborde que le chapitre de l'avancement et ne répond pas au problème des listes d'aptitude. Notre organisation syndicale demande que les agents déchargés, partiellement ou en totalité, ne soient pas écartés des possibilités de promotion, sous différents prétextes, et qu'ils puissent en bénéficier. Nous demandons que la pratique actuelle cesse.

Je vous prie d'agréer, monsieur le directeur, l'expression de nos respectueuses salutations,

Le secrétaire général de la FNECFP-FO,



Hubert RAGUIN