

CAPA des A.S. du 11 Juin 2020

Représentants Administration

Mr COUEDIC Secrétaire général adjoint Directeur des ressources humaines

Mme SALAT Directeur des personnels administratifs et d'encadrement

Mme COLLIN- GUIBBERT Adjointe DPAE

Mr DELMAS, chef bureau DPAE 2

Mme BALACON : DPAE2

Elus paritaires

FO : Nelly TEULIERES, en tant qu'experte uniquement pour l'examen du tableau d'avancement au grade 2 Assistant Principal de service social, les élus FSU ne pouvant siéger en raison de leur participation au tableau en tant que promouvables

FSU : Anne-Marie DEBLOIS BRYANT, Laurence HECKMANN

Autres

Véronique VIDAL CT Lot : désignée par tirage au sort en décembre 2019 en raison de l'impossibilité réglementaire des personnels élus SNFOASEN de siéger à l'examen du tableau d'avancement à la classe normale dans la mesure où ils figurent eux-mêmes sur ce tableau

Marie PEIGNE : AS 32 : désignée comme experte par FO, notre élue ne pouvant siéger pendant l'examen du tableau d'avancement à la classe supérieure du 1^{er} grade, figurant elle-même parmi les personnels promouvables

Ordre du jour :

- Adoption du P.V. de la précédente CAPA du 12 Décembre 2019
- Avancement
- Titularisation
- Questions diverses

FO a lu la déclaration préalable suivante :

La crise sanitaire a montré l'ampleur des conséquences liées à l'affaiblissement des services publics et à l'accroissement des inégalités sociales. Les services publics et notamment de santé ont été sacrifiés sur l'autel des profits. Des mois avant la crise sanitaire, les personnels hospitaliers avaient porté leurs revendications pour défendre l'hôpital.

Les mots du Président Macron parlant des services publics comme des « biens précieux » n'ont trompé personne. Si nous laissons faire, le jour « d'après » sera à l'image du « jour d'avant » et

la poursuite coûte que coûte de toutes les réformes contre lesquelles les salariés, fonctionnaires et/ou la jeunesse s'étaient mobilisés le prouve.

Le service public d'éducation a lui aussi subi des attaques successives ces dernières décennies. La crise sanitaire devient le prétexte pour aller plus loin dans la remise en cause du statut des personnels et du cadre national. Le protocole sanitaire laisse une fois encore les personnels seuls dans la gestion des modalités de reprise et des élèves à accueillir, sans aucune cohérence nationale. Dans ce contexte, l'organisation du service social a été bien différente d'un département à l'autre, d'une académie à une autre, tant du point de vue des consignes sur les missions prioritaires que sur le positionnement administratif (ASA, télétravail...). Partout nous avons constaté la difficulté à faire valoir le droit des personnels à l'ASA pour garde d'enfants sous prétexte de la possibilité de recourir au télétravail, pourtant encore basé sur le volontariat. Comment est-ce possible de concilier télétravail, la continuité pédagogique pour ses propres enfants et la gestion du quotidien ? Comment le télétravail est-il possible en l'absence de téléphones portables et d'ordinateurs portables professionnels pour la majorité des collègues ? **Nous demandons l'équipement de tous les AS dès la rentrée 2020** non pas pour asseoir le télétravail –pas adapté à nos services centrés sur la relation d'aide en « présentiel » mais bien parce que l'Etat est notre employeur et se doit de nous fournir les outils de travail. Il n'est pas normal que les établissements scolaires financent l'équipement des AS tout comme ils l'ont fait pour les moyens de protection sanitaire (masques, gel hydro alcoolique...). Quand il s'agit d'accorder la prime REP+ aux AS intervenant en REP +, l'affectation à la DSDEN nous est opposée pour y prétendre. Pourtant, c'est bien vers les établissements scolaires que les collègues ont dû se retourner pour en bénéficier tout comme elles doivent compter sur eux également pour leur matériel de travail (bureau, téléphone, imprimante, scanner,...). Plus encore les chefs d'établissement ont parfois une voie prépondérante dans l'organisation du retour des personnels sur site comme s'ils étaient notre employeur direct. **Nous souhaiterions un bilan précis de cette période (confinement et déconfinement) pour l'ensemble des services de l'académie (élèves, personnel, étudiants) : est-il prévu par le Rectorat d'en établir un ?**

De la crise sanitaire, nous allons passer à une crise sociale sans précédent marquée par l'accroissement massif du nombre de chômeurs, de précaires et de personnes exclues de tout dispositif. L'impact psychologique de cette crise va toucher aussi nombre de personnels. Le recours au service social, qu'il soit étudiant, élèves ou personnels, connaîtra d'ici peu une hausse certaine qui nécessite **dès maintenant des moyens en termes de postes et en termes de bourses et fonds sociaux. Quels sont les moyens supplémentaires prévus par le Rectorat pour y faire face ?**

Bien que les services publics aient prouvé, si besoin était, qu'ils étaient indispensables et constituent des « biens précieux » la mise en œuvre de la transformation de la Fonction Publique se poursuit. La disparition programmée des CHSCT par cette même loi se trouve en totale contradiction avec la réalité actuelle : très souvent saisis, les CHSCT ont permis d'alerter sur les conditions de reprise des personnels et de renforcer les mesures de protection. Concernant les CAPA, celle-ci sera la dernière examinant des éléments de la carrière des AS. L'absence de toute visibilité sur le mouvement, l'impossibilité désormais pour les représentants des personnels de garantir l'égalité de traitement, le futur examen des avancements sur des critères non objectifs et sans le contrôle des élus paritaires entraînent un affaiblissement de la défense des personnels, et celui d'un contre-pouvoir pourtant indispensable dans une démocratie.

L'examen du tableau d'avancement témoigne une nouvelle fois de l'insuffisant taux de promotion puisqu'il ne permet pas à tous les AS en fin de carrière d'y accéder : 4 en 2019, 3 collègues en 2020 sont privés de cet avancement. L'impossibilité faite aux personnels de pouvoir accéder au dernier grade de la carrière avant de partir en retraite est inacceptable et constituait déjà l'une des raisons pour lesquelles FO a refusé de signer P.P.C.R.

Tous les discours, toutes les vidéos du Ministre ne pourront jamais masquer la réalité des revendications : ce que veulent les personnels ce ne sont pas des louanges ni des applaudissements mais des postes, l'augmentation de la valeur du point d'indice pour rattraper le pouvoir d'achat perdu depuis 20 ans, le maintien du statut, du cadre national. Ils peuvent compter sur FO pour la défense des services publics, des retraites, du statut de fonctionnaire d'Etat.

Échanges avec le Rectorat

M.COUEDIC a relevé la connotation nationale forte des déclarations préalables. Il entend que « *cette période ait révélé des difficultés découlant du caractère exceptionnel de cette période hors norme, imprévisible, historique (...)* Les services publics ont du se réorganiser pendant la crise elle-même, il y a eu des manques, des ratés...c'est inévitable. Mais les résultats sont atteints, nous sommes restés debout, nous avons réussi à fonctionner, les salaires ont continué à être versés, les échanges et liens ont été conservés ». **Pour notre part, si nous partageons le même constat sur l'engagement des personnels, nous déplorons fermement l'envoi des consignes contradictoires (port du masque non obligatoire, puis obligatoire, déplacements sur site autorisés puis refusés, retour des niveaux à examen collèges et lycées puis abandon de ces critères ...), le manque de matériel de protection, le renvoi de l'organisation des services à l'échelon local en lieu et place d'un cadrage national, le flou entourant le droit des personnels aux ASA pour garde d'enfants et vulnérabilité, l'absence de matériel fourni par notre employeur (téléphones et ordinateurs portables en particulier).**

Tout en valorisant le rôle joué par les CHSCT dans cette période, **M.COUEDIC** estime que leur fusion annoncée, en Janvier 2022, avec les Comités techniques, ne modifie en rien la place de la thématique « santé et sécurité au travail » dans le dialogue social. **Comment pourrait-il en être ainsi quand une même instance devra traiter en son sein des thématiques aussi différentes que : les cartes scolaires (suppressions/créations de postes, ouvertures/fermetures de filières, régime indemnitaires des personnels,... enquêtes établissements...).** Cette fusion entraînera d'ores et déjà des réductions de décharges des personnels siégeant dans ces instances. Moins de réunions, moins de temps pour préparer, analyser accompagner les personnels, nul n'a besoin de lire dans une boule de cristal pour comprendre dès maintenant qu'il s'agit de l'affaiblissement des droits des personnels.

Concernant la loi Transformation de la Fonction Publique dite Loi TFP, **M.COUEDIC** considère que les Lignes directrices générales sur la mobilité des personnels représentent « *une autre grande évolution du dialogue social qui modifie le dialogue social (...)*. Nous ne travaillons plus avec les OS en amont et pendant le mouvement. DS rénové après les résultats du mvt et dans le cadre des recours possibles individuels ». **Ce parfait résumé de cette loi résume bien ce que nous écrivions dès 2019 : plus le gouvernement et ses ministres parlent de dialogue social, plus ils suppriment les instances paritaires (CAPA, CHSCT mais aussi les conseils des prud'hommes les tribunaux administratifs et diminuent les droits des salariés (allègement considérable du code du travail, des droits des chômeurs, des salariés (RTT, jour de carence...)).** En 2008, seules FO et la CFTC avaient refusé de signer les « accords dits de Bercy » notamment en raison de la fin programmée du paritarisme.

Enfin **M.COUEDIC** s'est bien gardé de parler chiffres et bilan : aucune réponse à notre demande de bilan académique et aucune réponse concrète à nos revendications en termes de postes et moyens supplémentaires pour les personnels, les élèves et les étudiants. De ce fait,

l'inquiétude partagée de M.COUEDIC sur les risques psycho sociaux découlant de cette période ne peut relever que du discours démagogique.

P.V. CAPA DECEMBRE 2019

Adopté à l'unanimité

TABLEAU D'AVANCEMENT A LA CLASSE SUPERIEURE DU GRADE 1

Rappel

- Depuis le reclassement des ASSAE (Assistantes Sociales des Administrations de l'Etat) en catégorie A, 2 grades ont été créés pour ce corps :
 - 1^{er} grade avec deux classes, dite classe normale (C.N.) et classe supérieure (C.S.). Lors du reclassement en catégorie A, tous les AS principaux catégorie B ont été reclassés en CS, les autres en CN. L'avancement d'une classe à l'autre dépend d'un tableau établi par l'administration
 - 2^{ème} grade appelé Assistant principal de Service Social a été créé en 2019 à vide (aucun personnel reclassé dans ce grade).
- Pour accéder à la classe supérieure, il faut au moins 1 an d'ancienneté dans l'échelon 4 de la classe normale et justifier de 6 années de service effectif dans le corps
- Le classement dans le tableau s'effectue à partir des critères suivants : ancienneté dans le corps, puis ancienneté générale de service, échelon et ancienneté dans l'échelon). **Apparaît pour la première fois sur ce tableau, l'avis favorable ou non à l'avancement donné par le supérieur hiérarchique dans le cadre de l'entretien professionnel.** Le Rectorat a d'ailleurs précisé sur ce point que tous les entretiens avaient été jugés satisfaisants « *il n'y a rien qui dépasse* » pour reprendre les propos de Mme SALAT.

Examen du tableau

Un personnel classé comme promuable en raison des critères précités et en congé longue durée en a été exclu en raison de l'absence d'entretien professionnel.

FO : nous sommes intervenus pour protester contre cette exclusion estimée, selon les organisations syndicales, injuste (collègue ayant toujours donné satisfaction pendant plus de 20 ans de carrière, double peine avec la maladie grave subie) et non règlementaire (article de la fonction publique « *le temps passé en CLD à plein ou demi-traitement, est pris en compte pour l'avancement* »).

Rectorat : A la question « cet agent s'est-il vu proposer un entretien professionnel ? », M.COUEDIC a répondu que si tel avait été le cas, cet agent aurait certainement protesté contre une telle démarche de l'administration.

Présager de la réponse négative d'un personnel ne peut justifier la non application du droit. En effet, la note académique du 25 Février 2020 stipule « *que les personnels en congé (CLM, CLD, congé parental, congé maternité...) doivent bénéficier d'un entretien professionnel (...).* Aussi, il est

nécessaire d'utiliser tous les moyens de communication (...) sous réserve de l'accord de l'agent. ». A quel moment les personnels sont-ils censés tenir compte des textes publiés par le rectorat lui-même et à quel autre sont-ils censés ne pas le faire?

Rectorat : Mme SALAT insiste sur la nécessité d' « avoir un retour sur l'activité de l'agent (...) nous ne sommes pas dans une logique d'ancienneté (...). D'autres critères existent comme la manière de servir (...). Le tableau d'avancement n'a pas vocation à être automatique. Il y a peu de promotions, elles vont vers les agents en exercice »

Nous ne pouvons que nous inquiéter de tels manquements au droit alors que dès 2021 l'avancement des personnels se fera hors du regard des représentants des personnels : le risque d'inégalité, d'arbitraire, d'injustice, est déjà confirmé.

Le Rectorat semble adepte de cette citation d'un humoriste « mieux vaut être riche et bien portant que pauvre et malade ». **Que penser d'une administration qui malmène ainsi ses propres agents en longue maladie ? Quelle logique sous-tend une politique qui promeut celui pourvu d'une bonne santé au détriment de ceux qui n'en bénéficient pas ?** FO sera toujours aux côtés de ceux qui veulent faire valoir leurs droits.

43 agents étaient cette année promouvables, un contingent de **5 promotions** a été attribué en vertu du décret instaurant un taux de 10%. 5 personnels ont été nommés dans l'ordre d'ancienneté dans le corps.

Cela signifie très concrètement dans notre académie, que pour obtenir un 1^{er} avancement de carrière, les agents doivent en moyenne patienter 18 ans ! C'est l'une des raisons ayant amené notre syndicat à refuser de signer le protocole P.P.C.R qui empêche, à tous les niveaux, les personnels de voir leur rémunération suffisamment revaloriser et leur carrière progresser (cf : tableau d'avancement suivant).

TABLEAU D'AVANCEMENT AU GRADE 2 A.P.S.S. (Assistant.e Principal.e de Service Social)

Rappel

Pour y accéder cette année (d'autres modalités existent mais non appliquées actuellement par le ministère), être classé dans la classe supérieure du 1^{er} grade et justifier au moins de 6 mois d'ancienneté dans le 1^{er} échelon de la classe supérieure et de 6 années d'exercice effectifs dans le corps.

Examen du tableau

Le taux de promotion est fixé par décret à 14%, un contingent de **7** promotions a été établi par le ministère. **54** collègues promouvables figuraient sur le tableau d'avancement.

FO (par l'intermédiaire de son experte) : Nous sommes intervenus pour que ce contingent passe à 8 promotions dans la mesure où l'application du taux aboutit à un contingent de 7.56. Or au regard de l'âge de l'agent positionné au rang 8, il se peut fort que cet agent parte à la retraite en 2021 sans avoir pu bénéficier de cet avancement. Ce fut le cas l'an passé de 4 collègues, parties en retraite sans avoir pu en bénéficier et c'est encore le cas en 2020 avec 3 collègues en raison de leur départ en retraite à compter de septembre 2020 (d'une part, la promotion débute à partir du 1^{er} septembre de

l'année en cours, d'autre part, il faut plus de 6 mois d'ancienneté dans le grade pour qu'il puisse être pris en compte dans le calcul de la retraite)

Rectorat : il s'est engagé, concernant les contingents des deux tableaux d'avancement, à consulter le service DGRH du ministère pour les vérifier y compris avec la prise en compte de la décimale et de nous tenir informés des suites données.

TITULARISATION/STAGIARISATION

- **3** AS stagiaires titularisables et **2** titularisées, la titularisation de la troisième collègue étant reportée en raison de son congé maternité intervenu pendant sa période de stage.

FO : Nous avons demandé si la titularisation de cet agent pouvait être actée dès la fin de sa période de stage conformément aux engagements pris par le Rectorat lors de la CAPA de Juin 2018. En effet en l'absence de CAPA « balai » (dans le cadre d'un recours déposé par un agent), il est important que la titularisation intervienne au plus tôt afin de ne pas pénaliser l'agent dans le déroulement de sa carrière (notamment en cas de demande de mutation limitée en tant que stagiaire)

Rectorat : confirme le cas échéant de la sollicitation par mail des organisations syndicales pour valider une titularisation qui interviendrait avant le 31 Décembre, tout en précisant que dans ce cas ils n'iront probablement pas aussi loin dans les délais

MUTATIONS-DETACHEMENT

- **Ces points ne sont plus examinés en CAPA depuis le 1^{er} Janvier 2020** (Loi de Transformation de la Fonction Publique).
- **Les réponses aux demandes de mutation seront communiquées aux candidat.es par courrier le 25 Juin 2020. En cas de désaccord avec la décision notifiée, l'agent peut faire un recours et demander l'appui d'un représentant syndical**
- Un bilan du mouvement sera présenté aux organisations syndicales mais restera généraliste.

Les droits des personnels, qu'ils soient du public ou du privé sont sans cesse remis en question par l'employeur. Or, les instances de recours deviennent très limitées. Néanmoins, pour reprendre la formule d'un célèbre canard, les droits des salariés ne s'usent que quand on ne les utilise pas ! Nous invitons chacun d'entre vous en désaccord avec une décision du rectorat à nous contacter. Plus largement nous invitons aussi toutes celles et tous ceux soucieux de résister à l'affaiblissement de ces droits, des instances paritaires, soucieux de défendre les services publics à rejoindre notre syndicat.

SYNDIQUEZ-VOUS !

NE RESTEZ PAS ISOLE, REJOIGNEZ NOUS !

Pour tout contact : sfoasen.toulouse@gmail.com