

<https://www.snetap-fsu.fr/Personnels-ATLS-Reunion-bilaterale-SRH-SNETAP-FSU-28-fevrier-2023.html>



Personnels ATLS : Réunion bilatérale SRH / SNETAP-FSU – 28 février 2023

- Métiers - Tous métiers - CAP/CCP -

Date de mise en ligne : lundi 6 mars 2023

Copyright © SNETAP-FSU - Tous droits réservés

Les élu.es catégoriel.les Administratif, Technicien, personnel de Labo et de Santé ([ATLS](#)) du SNETAP-[FSU](#) ont rencontré le Service Ressources Humaines lors d'une bilatérale qui s'est déroulée le 28 février dernier.

Le principe de réunions bilatérales régulières entre le SRH et le SNETAP, pour obtenir des réponses précises à nos interrogations et aux questions qui restent parfois en suspens, a été acté depuis un an maintenant.

Cette réunion portait sur les problématiques des corps des agent.es non enseignant.es. De nombreux sujets ont été abordés et débattus : sujets transversaux à tous les corps et problématiques liés plus spécifiquement aux filières, certains sujets abordés sur la filière administrative concernent également la filière technique.

Sujets transversaux :

- 1 - **Pouvons-nous avoir des éléments de précision concernant l'avancement dans les échelons en référence à l'info RH du 1er février ?**

Désormais l'agent va bénéficier de son avancement d'échelon à la bonne date, avec 4 campagnes, une par trimestre, permettant d'établir les avancements d'échelon sans attendre plusieurs mois. Cela permettra d'éviter des sujets tels que les incidences sur les déclarations fiscales. Cela ne concerne que les avancements d'échelon. Remarque sur les arrêtés qui arrivent souvent plusieurs mois après : le MASA indique faire au mieux du fait du nombre important d'arrêtés à prendre.

- 2 - **Situation des agent.es de catégorie C et promotion des agent.es de catégories B et C**

Les représentant.es du SNETAP alertent sur la situation des agent.es de catégorie C en bas de grille qui stagnent sans évolution possible du fait du relèvement du salaire minimum qui fait que plusieurs échelons correspondent au salaire minimum, sans que ces grilles ne soient réévaluées par le haut :

Le ministre de la FP a ouvert des discussions au titre de 2023 où est prévu un volet « rémunération ». Des mesures sectorielles vont être recherchées, le MASA n'a pas d'autre choix que de relèver les bas salaires pour suivre l'augmentation du [SMIC](#).

- 3 - **Présentation des modalités de répartition du CIA dans les instances locales des établissements.**

Nous demandons un document de cadrage pour que ces présentations soient uniformes d'un établissement à l'autre et le soient systématiquement. Nous demandons également un bilan annuel par corps

Le SRH souligne que l'enveloppe a augmenté cette année et qu'un effort important a été fait.

Cependant nous faisons remarquer qu'il s'agit de la fusion du CIA usuel et exceptionnel qui était versé à certain.es agent depuis 2 ans. Par ailleurs nous rappelons l'engagement du SRH d'indiquer la modulation en pourcentage sur la notification individuelle promise lors d'un groupe de travail consacré à ce sujet en juin. Lors de certaines présentations dans les instances nous avons été alertés par des collègues sur des modulations allant de 50% à 150% ce qui nous permet de redire notre opposition à l'individualisation de la rémunération des agent.es en pointant les tensions que cela provoque au sein des équipes. Nous exigeons toujours la suppression du régime indemnitaire qui devrait plutôt être du salaire principal avec un poids réel sur les montants de retraite. Le [RIFSEEP](#) donne lieu à

cotisation pour la RAFP (retraite additionnelle de la Fonction Publique), cela donne le sentiment de cotiser à fonds perdus car les montants au titre de cette "retraite complémentaire" sont très faibles. Nous demandons qu'un plan ambitieux « transfert prime points » soit engagé et soit revu bien au-delà des misérables 8 points d'indice qui avaient été basculés en 2016.

Le SRH botte en touche indiquant que cela relève d'une décision interministérielle. Nous leur demandons d'être volontaires sur le sujet auprès des ministères compétents.

Concernant le bilan annuel, le SRH indique ne pas pouvoir en faire un. Nous ne comprenons pas l'impossibilité d'avoir une vision globale au niveau du SRH.

- **4 tableaux de suivis du temps de travail**

Nous interrogeons le SRH sur l'apparition de tableaux de suivis du temps de travail pour le comptage des heures dans certains établissements qui vont à l'encontre des règles clairement cadrées par les notes de service et provoquent un sentiment de défiance.

Nous demandons un recadrage des établissements sur ces pratiques qui n'ont pas lieu d'être et qui risquent pour finir de ne pas être à l'avantage des établissements au regard de l'investissement des agent.es.

Le SRH estime que ce rappel relève de la [DGER](#). Nous resterons vigilants sur le sujet et allons interpellier la DGER.

- **5 - Modalité de mise en œuvre des logiciels métiers, sans formation, sans accompagnement, sans test préalable du bon fonctionnement de ces outils lors de leur montée en charge.**

Nous rappelons le déploiement catastrophique de Fregata et Ogapi et les nombreuses alertes faites par le SNETAP auprès de la DGER et du secrétariat général du ministère sans qu'à ce jour des mesures concrètes aient été prises alors que les agent.es ont vécu des situations de stress inédites entraînant de graves dysfonctionnements dans les services et au sein des collectifs de travail.

Le SRH s'engage à appuyer nos alertes en faisant remonter ces informations auprès de la DGER.

Nous rappelons aussi les difficultés quotidiennes liées à la taille des messageries des agent.es. Nous percevons en creux que le SRH rencontre les mêmes problèmes.

- **6 - Mobilité au fil de l'eau :**

nous évoquons le manque de lisibilité des tableaux de synthèse publiés dans les notes de services et proposons que soit ajouté le grade, les corps correspondant au poste ainsi que la situation géographique des postes proposés. Ceci afin d'en faciliter la lecture et ainsi les possibilités de recrutement des structures.

Le SRH prend note des remarques et va essayer de prendre en compte nos demandes dans la limites des fonctionnalités à disposition dans l'outil de gestion.

- **7 - Nous évoquons le dossier d'un.e agent.e s'étant vu refuser une mutation le concernant et qui a ce jour n'a toujours pas eu de réponse au recours préalable qu'elle avait formulé.**
Le SRH n'a pas les éléments et s'engage à informer l'agent.e par mail.

Filière administrative :

- **8 - Une enquête lancée par la [FSU](#) Agri (SNETAP et SNUITAM) sur les promotions des personnels B et C a révélé une opacité sur les propositions et les possibilités d'avancement pour les agent.es.**

Concernant les promotions au choix, le chef du SRH a indiqué dans une précédente bilatérale que chaque agent.es devait au moins bénéficier d'un avancement au choix au cours de sa carrière.

Cependant 50% des agent.es ayant répondu à notre enquête et qui ont entre 50 et 59 ans indiquent ne jamais avoir obtenu de promotion au choix.

Considérant que le compte n'y est pas, nous avons réabordé le sujet.

Réponse du SRH : la carrière est liée à tout le parcours fait dans la fonction publique, il n'y a pas de priorité par rapport à un agent d'un autre ministère. Nous avons donc évoqué le rôle des [IGAPS](#) qui rendent les critères d'éligibilité et la compréhension des décisions moins lisibles avec la procédure d'interclassement par inter-région qui échappe également aux établissements.

Le MASA dit veiller à un traitement parfaitement équitable mais reconnaît que le processus échappe tant aux agent.es qu'aux représentant.es du personnel.

Le SRH renvoie aux possibilités d'avancement par examen ou concours. Nous avons fait remarquer la distorsion entre les affirmations précédentes et le discours tenu. Nous rappelons que les taux pro/pro (Promouvables/promus) sont quand même très faibles, et que nombre d'agent.es ne bénéficient pas de promotions ou alors en toute fin de carrière seulement ce qui induit des inversions de carrières (perte de salaire).

Nous faisons remarquer que les agent.es se découragent car c'est une forme de reconnaissance qu'ils n'ont pas malgré la qualité de leur engagement qui est par ailleurs reconnu comme de plus en plus intense, ce besoin de reconnaissance est parfois aussi important que l'attente pécuniaire.

Le SRH rappelle que les taux pro/pro sont actualisés tous les 3 ans, les demandes sont soumises à la hausse par le SRH auprès de la [DGFP](#) qui harmonise ensuite. Ces taux ont été nettement revalorisés, mais il s'agit d'un sujet interministériel. Nous demandons que le SRH soit offensif sur ce sujet.

Filière Formation Recherche :

- **9 - Nous avons interrogé le SRH par mail, au mois de janvier, sans recevoir de réponse suite à la publication des promotions des [ATFR](#) 2ème classe le 15 décembre.** Nous avons relevé qu'aucun ATFR de l'enseignement secondaire n'a été promu, seul.es des agent.es de l'enseignement supérieur ont bénéficié d'un avancement alors que la répartition des agent.es ATFR entre l'enseignement supérieur et l'enseignement technique aurait, selon nous, dû bénéficier à 1 voir 2 agent.es, sachant que dans les lycées ces collègues font pour la plupart des missions de catégorie B.

Le SRH estime que sur 3 à 4 ans tous les périmètres sont servis et que ces promotions s'équilibrent. Pour le SRH, il y a des dossiers meilleurs, cela explique des déséquilibres qui restent selon eux très ponctuels. Les mécanismes de péréquation sont établis sur 3-4 ans.

Selon nous, quand il y a un ATFR dans un [EPL](#) et par exemple 3 dans un établissement du supérieur, le classement peut fausser la lecture des IGAPS et du SRH. Le SRH ne partage pas notre vision, le fait d'être seul classé dans un EPL n'est pas forcément un désavantage.

Nous serons vigilants et nous observerons donc la réalité sur plusieurs années, mais nous continuons de penser que des collègues de l'enseignement technique auraient dû faire partie de la promotion de décembre 2022.

- **10 - Nous demandons, comme à chaque occasion depuis plusieurs années, ce qui va être mis en place pour l'accès des [TFR](#) à la catégorie A** comme cela avait été mis en avant par le SRH lors de la fusion des corps de [TEPETA](#), Techniciens Labo avec les TFR en 2012. Car pour ce point, les dénominations de missions de catégorie A existent, même si la DGER a indiqué qu'un TFR vie scolaire ne pouvait pas devenir assistant ingénieur.

Selon le SRH, l'ouverture de concours est soumise à la remontée des besoins dans ces domaines aux responsables de programme. Il faut donc en discuter directement avec la DGER en définissant les besoins dans ces domaines. Le SRH s'estime « prestataire de service » en s'appuyant sur les indications des « directions métiers ». Il nous indique

qu'il faudra définir des profils de métiers. Nous déplorons vivement un délaissement de notre administration sur le sujet qui n'a pas vu d'avancée depuis au moins 2019.

- 11 - **Le RIFSEEP de la filière [FR](#)** - une harmonisation est indispensable et demandée depuis plusieurs années

Nous rappelons que malgré notre opposition à la rémunération indemnitaire, il est incompréhensible d'observer un tel " dévers » de l'indemnitaire pour la filière formation recherche. Nous demandons quand ce chantier va s'engager.

Le SRH répond que la dernière modification de la note de service sur le RIFSEEP datant d'octobre 2020, il apparaît désormais possible de rouvrir la discussion en 2023 avec les [OS](#) pour le rééquilibrage entre filières. Cela a été évoqué dans l'agenda social.

- 12 - **Nous demandons que dans les diverses notes de services, les compétences des [CAP](#) et les possibilités de recours soient systématiquement mentionnées (refus de télétravail, recours concernant l'entretien professionnel, recours à la mobilité, reclassement après promotion...)**

Personnels de santé

- 13 - **Question sur le concours infirmier.ères du 24 avril prochain et sur son organisation géographique.**

Le SRH va interroger le ministère de la santé.

- 14 - **Isolement des infirmier.ères au sein des établissements avec un sentiment de ne pas appartenir pleinement à la communauté éducative.**

Les isolements sont de plusieurs nature : géographique et organisationnels dans les EPL. Ces difficultés ont été pourtant remontées auprès du coordinateur national. Nous rappelons que la DGER avait pourtant affiché des ambitions sur les questions de santé, sur l'animation du réseau des infirmier.ères au niveau national.

Le SRH indique qu'il va se rapprocher de la DGER, pour la "sensibiliser" sur ce sujet, évoquant la nécessité d'une charte avec les établissements pour redéfinir le rôle, la place, et la présence des infirmier.es.

Nous intervenons également sur les dotations des sites de plus de 350 apprenants qui devraient bénéficier de 2 infirmières ce qui n'est pas le cas. Nous n'avons pas de vision sur les postes occupés par des contractuel.les et nous faisons remarquer que les postes ne sont pas tous publiés dans la mobilité générale et au fil de l'eau bien que le SRH affirme le contraire.

Conclusion :

Si ces bilatérales ont le mérite d'avoir lieu régulièrement elles n'apportent pas d'avancées réelles sur de nombreux sujets que l'on porte pourtant régulièrement et nous constatons une dilution des responsabilités sur de nombreux sujets entre SRH et DGER.

Nous ne lâcherons rien et allons continuer notre travail et notre engagement pour l'amélioration de nos conditions de travail, le respect de nos droits et la reconnaissance de notre implication dans les collectifs de travail de nos établissements.

La prochaine bilatérale programmée portera sur les problématiques propres à l'enseignement supérieur.

Les élu.es catégoriel.les du SNETAP-FSU