

# Procès verbal de la séance du CT extraordinaire du 20 juillet 2016 à 9h

Représentants titulaires de l'administration				Représentants du personnel titulaires			
M.	<b>MENGOLI</b>	Bruno	présent	<b>BERGNA</b>	Jacques	présent	SUD
Mme	<b>GOMES</b>	Jacqueline	présente	<b>FREMY</b>	Anne	absente	SUD
				<b>LAHIJI</b>	Barmak	absent	SUD
				<b>MAZZOCCHI</b>	Guglielmo	absent	SUD
				<b>SZTUKA</b>	Marie-Liesse	absente	CGT
Invités							
Mme	<b>LECOURTOIS</b>	Caroline	présente	<b>DEHOUX</b>	Dominique	présent	CGT
				<b>CHANTEUX</b>	Jean-Marc	présent	CGT
				Membres suppléants des représentants du personnel			
				<b>FAYOLLE de MANS</b>	Marc	absent	SUD
				<b>BOTTIER</b>	Patrick	présent	SUD
				<b>ASLAN</b>	Carlo	absent	SUD
				<b>LAGUIA</b>	Virginia	présente	SUD
				<b>RADIC</b>	Brankica	absente	CGT
				<b>GAUBIN</b>	Franck	absent	CGT
				<b>LOCICERO</b>	Eric	absent	CGT

## ORDRE DU JOUR :

- 1- Une communication transparente en amont sur les recrutements, renouvellements et mutations de l'ensemble des agents de l'ENSA PLV en conformité avec les textes
- 2- Une information claire sur les futurs postes mis au concours ou ouverts comme maître assistant associé et un accompagnement de l'école permettant aux MAA et contractuels de postuler

- 3- La mise en place d'une véritable politique de consolidation des emplois précaires dans l'établissement, tant parmi les personnels administratif qu'enseignant
- 4- La mise en place d'une véritable politique d'accompagnement et de suivi auprès des contractuels et d'un accompagnement social d'éventuelles fins de carrière ou de contrats
- 5- Définir une position claire sur l'avenir des contractuels en poste depuis de nombreuses années

Secrétaire de séance : Jean-Marc Chanteux

Le quorum étant atteint, la séance est ouverte à 9 h.

## COMPTE RENDU

### **1/ UNE COMMUNICATION TRANSPARENTE EN AMONT SUR LES RECRUTEMENTS, RENOUELEMENTS ET MUTATIONS DE L'ENSEMBLE DES AGENTS DE L'ENSA PLV EN CONFORMITE AVEC LES TEXTES**

Les représentants du personnel ont souhaité ce comité technique extraordinaire dont l'objet est de demander des éléments annexes leur permettant de travailler à la prochaine rentrée 2016/2017 sur des éléments concrets, notamment sur la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences (GPEEC) et la gestion prévisionnelle des ressources humaines (GPRH) des maîtres assistants et des professeurs, les départs à la retraite ou susceptible de partir à la retraite. Pour cela, ils demandent une liste nominative et si elle ne peut être nominative, une liste des mouvements avec le nombre, le poids horaire, les champs disciplinaires et les types de contrats.

Bruno Mengoli précise qu'il souhaite également travailler en toute transparence. Il rappelle que le service des ressources humaines travaille toujours dans le cadre des textes règlementaires en vigueur et les procédures fixées par le ministère comme les campagnes de concours ou de mutation. En conséquence, sauf erreur ponctuel, il n'y a pas de recrutement, renouvellement, mutation qui ne soit conforme à la législation. Pour les listes nominatives demandées, nous ne sommes pas en mesure de les fournir, le comité technique n'ayant pas vocation à traiter des situations individuelles. Toutefois, il n'est pas opposé à fournir un bilan en nombres d'heures, champs disciplinaires et types de contrats. Il rappelle que tous les ans un bilan GPEC est donné au comité technique précisant les mouvements entrées/sorties avec les statuts des agents et les motifs. Il précise que faire ce type de travail pour chaque comité technique n'est pas possible sachant que le point est fait en fonction des enseignements disponibles et tangibles avec des paramètres qu'on ne peut pas anticiper comme les départs, ce qui amène à des vagues successives de mouvements qui peuvent intervenir soit avant soit après la réunion de comité technique. La GPEEC est une photographie des mouvements à un instant T avec un prévisionnel incertain.

S'agissant de la publicité des mouvements, le SRH rediffuse les postes ouverts aux concours et publiés à la BIEP à l'ensemble des personnels via la messagerie, ils sont également diffusés sur le site intranet de l'école. Pour les maîtres assistants associés, les postes ouverts à la vacance sont également diffusés sur le site de l'école ainsi que les postes ouverts dans d'autres écoles.

Par ailleurs, il y a d'autres points d'information qui permettent de suivre en temps réel le travail du CEVE : les travaux qu'ils ont menés, le programme, les appels d'offres, les débats sur les modules. Ces éléments sont également portés à la connaissance de tous au travers de comptes rendus mis sur le site de l'école mais envoie aussi à chaque enseignant les profils de postes. Les comptes rendus du conseil d'administration et notamment les profils de postes et les candidatures admises sont, de la même manière, diffusés.

Il y a donc bien une diffusion très large des informations. Le service des ressources humaines communique beaucoup et assez souvent mais la réponse des agents est « on ne regarde pas les messages que vous nous envoyez ». Il lui semble que la demande de transparence est un faux problème car la gestion des personnels enseignants est déjà transparente.

Les représentants du comité technique demandent une transparence en amont de la gestion prévisionnelle à savoir d'avoir les informations avant que les profils ne passent à la validation du conseil d'administration. Pour la gestion prévisionnelle des départs à la retraite, il demande une photographie sur 3 ans des agents susceptibles de partir à la retraite.

Bruno Mengoli est d'accord pour donner une liste non nominative des départs à la retraite et des fins de contrats des maîtres assistants associés par champ disciplinaire et des décisions prises dans le cadre d'une information des représentants du personnel.

Caroline Lecourtois rappelle que ces informations sont dans les comptes rendus du CEVE qui précisent les orientations des profils.

Bruno Mengoli acte que les profils doivent être validés par conseil d'administration et vu par le comité technique pour information.

Les représentants du personnel déplorent que le texte qu'ils avaient proposé concernant la politique du recrutement de l'école, voté par le comité technique, n'a pas fait l'objet de discussion ni avec le conseil d'administration ni avec le CEVE.

Jean-Marc Chanteux note qu'il n'y a pas eu de discussion au CEVE concernant les 5 postes de décharge.

**Bruno Mengoli précise que c'est un sujet qui concerne le conseil scientifique. Si un enseignant est déchargé d'heures de cours pour se consacrer à la recherche, il faut une personne qui peut spécifiquement reprendre le programme. Par définition, il n'y a pas de remise en cause de la structure de l'emploi. Le Comité technique a vocation à discuter de la politique générale de l'école pas sur l'organisation des postes.**

Caroline Lecourtois rappelle que dans le cadre de la bourse aux emplois, on doit suivre la gestion prévisionnelle, c'est un travail qui se fait avec le comité technique.

Les représentants du personnel veulent que la commission recrutement et le comité technique se réunissent pour la mise en place d'un mode de recrutement commun et être informé des recrutements.

Caroline Lecourtois propose que la GPEEC soit donnée en début d'année mais il est impossible de le faire à chaque comité technique. La bourse aux emplois est une avancée dans le dialogue avec le comité technique et le travail qui est fait.

Dominique Dehoux précise que des informations ont pu échapper aux représentants du personnel, le concernant il n'a jamais vu de message sur ces réunions.

Caroline Lecourtois indique qu'il conviendrait de ne pas mettre systématiquement les défaillances sur l'administration.

Bruno Mengoli pense que plus on avance, plus il faut mettre en place des procédures souples, si l'idée est de provoquer des comités techniques pour chaque sujet, c'est impossible.

Patrick Bottier propose une autre orientation prévisionnelle sur les éventualités possibles de changement et parallèlement en discuter en CT. Il demande une GPEEC sur 3 ans.

Bruno Mengoli précise que pour les retraites c'est possible de faire cet exercice et au bout de la chaîne, il y aura la bourse aux emplois pour acter les départs. Toutefois, s'agissant des concours et des mutations c'est impossible. On ne connaît les résultats qu'à la fin de la campagne qui débute en mai et se termine en juillet, il n'est pas possible de savoir par exemple qui est reçu au concours et dans quelle école avant les résultats en juillet. Le comité technique a les informations en direct par la diffusion des postes à pourvoir par le service des ressources humaines.

Les représentants du personnel proposent que le CEVE transmette aux membres du comité technique les profils de poste qui seront soumis au conseil d'administration.

Caroline Lecourtois rappelle que le relevé de décision peut être fait par un représentant qui est membre du Comité technique et du CEVE.

Virginia Laguia est tout à fait disponible pour faire le compte rendu aux membres du comité technique mais la justesse des informations peut varier en fonction des décisions prises au final.

Jean-Marc Chanteux précise que la question de fond est que le comité technique est une instance élue et il est le dernier à être informé des sujets inhérents à l'école. Le but pour les représentants du personnel c'est d'avoir des interlocuteurs au CEVE.

Caroline Lecourtois déplore que les agents ne viennent plus au séminaire de rentrée où un certain nombre de sujets sont abordés pour l'information de tous.

## **2/ UNE INFORMATION CLAIRE SUR LES FUTURS POSTES MIS AU CONCOURS OU OUVERT COMME MAITRE ASSISTANT ASSOCIE ET UN ACCOMPAGNEMENT DE L'ECOLE PERMETTANT AUX MAA ET CONTRACTUELS DE POSTULER**

Bruno Mengoli précise que l'on peut discuter relevant de l'école mais pas sur les points relevant du ministère comme les concours qui interviennent des périodes données et qui sont diffusés à la BIEP comme précisé précédemment.

Pour les contractuels de l'école, les recrutements et les renouvellements se font au fil de l'eau en fonction des départs ou des besoins.

Les représentants du personnel rappellent que le CT doit être informé de toutes les orientations concernant les personnels quelque soient leurs statuts, les choix administratifs ou pédagogiques divers à l'origine, les différents profils de poste mis au concours national ou à la BIEP, ou ceux pour les postes d'associés ou de contractuels et cela avant même que le CA délibère sur ceux-ci.

## **3/ LA MISE EN PLACE D'UNE VERITABLE POLITIQUE DE CONSOLIDATION DES EMPLOIS PRECAIRES DANS L'ETABLISSEMENT, TANT PARMIS LES PERSONNELS ADMINISTRATIF QU'ENSEIGNANT**

Les représentants du personnel n'ont pas été informés des éléments qui ont prévalu pour ne pas renouveler les contrats de certains agents.

Caroline Lecourtois précise qu'il n'y a pas eu de recrutement nouveau sur ces postes.

Bruno Mengoli précise que ces situations ont été gérées dans la stricte conformité des textes en vigueur et les instructions du ministère. Il s'agit là de situations individuelles, on ne peut pas en faire un sujet au comité technique. Suite à la loi « Sauvadet », la modification du décret de 1986 prévoit très précisément les cas de recrutement ponctuel pour lutter contre la précarité dans la fonction publique. Par ailleurs, il a été précisé la règle relative à la cédésation.

Caroline Lecourtois rappelle que l'administration s'engage aussi pour renouveler les contrats dans les mêmes conditions notamment avec la bourse des emplois à laquelle participe le comité technique.

#### **4/ LA MISE EN PLACE D'UNE VERITABLE POLITIQUE D'ACCOMPAGNEMENT ET DE SUIVI AUPRES DES CONTRACTUELS ET D'UN ACCOMPAGNEMENT SOCIAL D'EVENTUELLES FINS DE CARRIERE OU DE CONTRATS**

Bruno Mengoli rappelle que ces tâches sont dévolues au service des ressources humaines. Il accompagne les personnels, partant à la retraite, dans leur démarche soit auprès du ministère lorsqu'il s'agit d'agents titulaires soit auprès de la CNAVTS et l'IRCANTEC pour les agents contractuels.

Pour les concours, le service des ressources humaines diffuse les informations et lorsque l'agent le demande procède à leur inscription au concours, les incite à s'inscrire à des formations pour les concours et/ou les aide à rédiger leur lettre de motivation lorsque c'est nécessaire ou les aide à rédiger leur dossier RAEP, c'est notamment ce qui s'est passé pour les concours « Sauvadet ». Les formations liées aux évolutions de poste sont également prises en compte... Ils sont également accompagnés dans les démarches auprès de pôle emploi, auprès des services sociaux quand ils le demandent...

#### **5/ DEFINIR UNE POSITION CLAIRE SUR L'AVENIR DES CONTRACTUELS EN POSTE DEPUIS DE NOMBREUSES ANNEES**

Bruno Mengoli précise qu'il n'a pas le choix, il doit suivre les instructions du ministère. Il y aurait des discussions au ministère pour faire évoluer les situations par un plan de titularisation, mais aussi de ne pas reformer de stock de contractuels. Pour les enseignants contractuels, des discussions sont engagées pour élaborer un statut de chargé d'enseignement ce qui existe déjà dans l'enseignement supérieur équivalent à la lettre d'engagement et qui ne leur permettrait pas d'être titularisés. La position actuelle du ministère c'est de créer plus de fonctionnaires par un plan de titularisation.

Jean-Marc Chanteux rappelle que c'est une question ancienne. Quel que soit le plan de titularisation « Sapin », « Sauvadet », encore faudrait-il que les contractuels enseignants puissent être éligibles et pour cela il conviendrait de leur proposer un temps de travail de 224 h.

Bruno Mengoli précise que la démarche du ministère est de travailler sur des personnels spécifiques aux ENSA. Le statut des contractuels ne peut pas être réformé ni par l'école ni par le ministère, ce sont des textes émanant du ministère de la Fonction Publique. Le ministère travaille sur une reconfiguration de l'enseignement dans les ENSA.

S'agissant du nombre d'heures, la question est de savoir si l'on augmente le nombre d'heures ce qui permettrait effectivement d'une éventuelle titularisation soit on recrute à l'extérieur, cela se discute dans le cadre de la Bourse aux emplois.

Virginia Laguia rappelle les difficultés que rencontrent les enseignants contractuels dans le cadre d'avancement ou de leur pédagogie. L'école ne prend pas en compte suffisamment la situation des personnes. Il lui semble que c'est de la responsabilité de l'administration.

Bruno Mengoli précise que ce sont les instances qui travaillent sur les pertinences des appels d'offres, non pas que l'administration se désintéresse de ces situations mais c'est l'instance qui décide.

Virginia Laguia estime que le comité technique doit pouvoir questionner les instances dans le maintien de leur pédagogie.

Bruno Mengoli rappelle que le CEVE n'est pas totalement inconséquent, son but est aussi de mettre en rapport des enseignements et s'il y a des mouvements des ajustements se font. Dans ce cas l'administration les accompagne pour essayer de faire en sorte que les agents soient mis en position de rester.

Jean-Marc Chanteux s'interroge sur le doctorat. On va rencontrer peu à peu des difficultés pour les agents qui n'ont pas de doctorat, même pour les profils de praticiens.

Bruno Mengoli précise que dans les statuts il n'y a pas d'exigence de doctorat pour être enseignant. Par ailleurs, le ministère renvoie les profils de poste pour que l'on retire la mention doctorat.

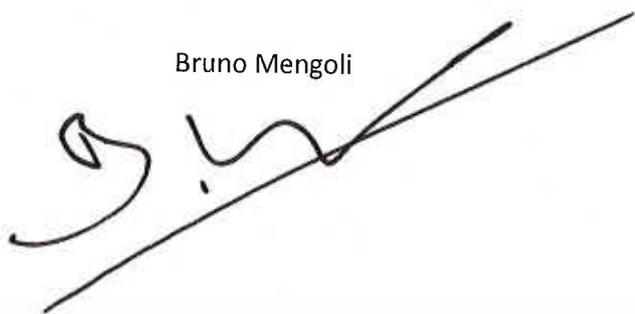
Caroline Lecourtois indique que s'agissant des concours nationaux, les profils sont préétablis par le ministère de la culture, il y a une case à cocher sur les diplômes requis. Un arrêté associé au décret qui régit les concours précise qu'il existe une commission qui donne une décision d'équivalence : la HMONP est admise en équivalence du doctorat.

Patrick Bottier informe l'administration que le comité technique va faire un courrier au CEVE, avec copie au directeur pour l'informer, qu'il souhaite participer au CEVE sur le sujet des profils de poste à créer.

Plus personne ne prend la parole, la séance est levée à 11h40

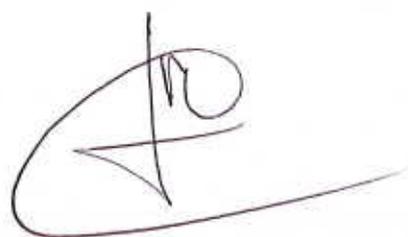
Le président

Bruno Mengoli

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'B. Mengoli', written over a horizontal line.

Le secrétaire

Jean-Marc Chanteux

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'J.M. Chanteux', written over a horizontal line.