

Compte-rendu du Comité Technique Commun du Réseau des Œuvres universitaires du 23 mars 2021 : tableau d'avancement des personnels ouvriers, mise en oeuvre du Compte Personnel de formation CPF, plan d'action égalité professionnelle... et questions diverses posées par le Sgen-CFDT.

LE TABLEAU D'AVANCEMENT 2020 POUR LES PERSONNELS OUVRIERS :

Année 2019				Année 2020, proposition de l'administration :			
Echelles	Agents Promouvables	% Accordés	Promus	Echelles	Agents Promouvables	% Accordés	Promus
E 3	298	16%	49	E 3	293	16%	49
E 4	587	12%	69	E 4	585	12%	69
E 5	258	12%	28	E 5	769	10%	77
E 6	125	13%	15	E 6	287	10%	29
Total	1268		161	Total	1934		223

Le Sgen-CFDT est intervenu en faisant une analyse sur 3 années de promotion. En effet en 2019 les promotions avaient baissé d'un point avec 161 promus contre 181 en 2018.

C'est la raison pour laquelle et compte tenu d'une augmentation significative du nombre de promouvables en 2020 (+666), le Sgen-CFDT a proposé de garder le même taux moyen que pour 2019 et a fait la proposition ci-contre.

Cette proposition fait obtenir 86 promus supplémentaires par rapport à 2019.

L'administration accepte la proposition du Sgen-CFDT et le CTC l'adopte.

PROPOSITION DU SGEN-CFDT			
Echelles	Agents Promouvables	Propositions Sgen-CFDT	Promus
E 3	293	16%	49
E 4	585	12%	69
E 5	769	12%	92
E 6	287	13%	37
Total	1934		247

PROJET DE MISE EN ŒUVRE DU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

DÉFINITION DU CPF :

Le CPF est le dispositif de droit commun de gestion des droits à la formation, défini dans le cadre du principe de formation tout au long de la vie, pour les salariés du secteur privé comme pour les agents publics.

Pour les agents rattachés aux services publics, Les droits à la formation y sont exprimés en **heures qui peuvent être mobilisées pour suivre une formation et en obtenir le financement**. Les formations, suivies à l'initiative de l'agent, permettent l'acquisition d'un diplôme ou le développement de compétences **dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle** (mobilité, promotion, reconversion professionnelle).

Le CPF est une composante du compte personnel d'activité (CPA) ouvert dans le cadre de l'ordonnance du 19 janvier 2017. **Les droits qui s'y rattachent sont universels et portables** (c'est-à-dire transférables en cas de changement d'affectation ou d'employeur). Leur acquisition s'effectue dans le temps en fonction de la durée d'emploi. Ces droits individuels concernent l'ensemble des agents publics en activité : Titulaires, stagiaires, agents contractuels en contrat CDI et CDD.

La gestion du CPF est individuelle et dématérialisée via un site national géré par la caisse des dépôts et consignations : [Mon Compte Formation](#).

Pour le Sgen-CFDT, c'est une mesure plus que positive au sein des œuvres universitaires. Et nous y sommes bien entendu plus que favorables. Surtout quand on va donner la possibilité aux agents des catégories inférieures d'accéder à un diplôme avec une majoration des heures de formation (de 150 heures on passe à 400 heures).

Il y a aussi la possibilité d'évoluer sur des situations d'inaptitude physique qui sont nombreuses dans les CROUS et qui finissent malheureusement par de nombreux licenciements. (Aux 150 heures obtenues par l'agent, l'employeur ajoute 150 heures pour arriver à un total de 300 heures).

ALIMENTATION ET PLAFONNEMENT DU CPF :

	CAS général	Agents dont diplômes <niv.V
Plafond/capital agent	150 H	400H
Alimentation À partir du 01/01/2020	25 heures par an jusqu'à 150h (sur 6 ans)	48 heures par an
Abondement employeur pour prévention de l'inaptitude	Jusqu'à 150 heures	



Une commission CPF sera créée :

Composition de la commission CPF : administration/experts/élus issus du CT établissement Installation de la commission et adoption d'un règlement intérieur.

Missions de la commission CPF :

- Analyse des dossiers – classement par ordre de priorité
- Analyse du financement des projets

Budget alloué : 5 à 7% du budget annuel de formation voté en Conseil d'administration pour l'année n+1.

Le Sgen-CFDT a demandé la possibilité de nommer les représentants sur les sièges obtenus au Comité Technique. Nos représentants au CT ont déjà beaucoup de travail. Cette possibilité facilitera le partage des tâches aux représentants du personnel.

L'administration accepte la proposition du Sgen-CFDT.

FINANCEMENT POSSIBLE DE L'EMPLOYEUR

Le CPF est mobilisable :

- pour des actions organisées par l'employeur (ou dispositifs ministériels ou interministériels...)
- pour l'obtention de diplômes ou de certificats ;
- pour des bilans de compétences...

Si la formation est payante :

Financement possible de l'employeur à hauteur de 1 500 € TTC par an (référence : arrêté du 21 novembre 2018 pour le Ministère de l'Éducation nationale). Sur le budget consacré au financement des projets de formations (5% et 7% du budget de formations régionales des CROUS).

Pour le Sgen-CFDT ce budget n'est pas assez conséquent quand on sait qu'un seul projet peut-être suivi à hauteur de 1500 euros. Un minimum de 15% serait plus judicieux si plusieurs demandes de formation se présentaient en commission.

PRÉSENTATION DU PLAN D'ACTION ÉGALITÉ AU NIVEAU DU RÉSEAU :

Tous les établissements publics ont l'obligation d'élaborer un plan d'action sur l'égalité professionnelle selon 4 axes :

- Évaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération,
- Garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emploi, grades et emplois de la fonction publique,
- Articulation entre vie personnelle et vie professionnelle,
- Lutte contre les violences sexistes et sexuelles, les harcèlements et les discriminations.

Présentation des plans d'actions : CT établissement pour avis

Transmission au MESRI avant le 31 mars 2021



COMPTE PERSONNEL DE FORMATION - CPF :
UNE MESURE PLUS QUE POSITIVE !

COMITÉ TECHNIQUE COMMUN - NOS QUESTIONS DIVERSES :

RÉÉVALUATION DU DISPOSITIF DES EMPLOIS DU RÉSEAU

Le Sgen-CFDT s'est penché sur l'évolution de l'activité des CROUS et sur l'évolution du dispositif des emplois nationaux qui est de 12 724 ETPT depuis de nombreuses années. L'évolution des 26 CROUS est pratiquement identique : Les structures ont été multipliées avec une stagnation voire une diminution de leur dispositif général en termes d'ETPT ! Le redéploiement des effectifs a été la seule solution.

Ce point est abordé par tous les élu.e.s Sgen-CFDT du Réseau avec nos Directions dans toutes les instances. Et tous s'accordent à dire que le problème n'est pas d'ordre régional mais bien d'ordre national.

Aussi pour information, le dernier Conseil d'Administration du CROUS d'Amiens vient d'approuver une motion présentée par le Sgen-CFDT demandant une réévaluation de son dispositif pour faire face à son activité. Les autres CROUS suivront, cela ne fait aucun doute !

Réponse de la Présidente du CNOUS :

Nous sommes convaincus de ce besoin et nous avons transmis tous les éléments qui montrent l'évolution de la consommation du plafond d'emploi à tous nos interlocuteurs ministériels.

Une première avancée a été faite sur le volume des emplois étudiants. Le premier Ministre l'avait indiqué, l'objectif c'est de sortir les emplois étudiants du plafond d'emploi des CROUS. Ce qui serait significatif compte tenu d'une moyenne de 6 emplois par CROUS à récupérer.

Pour le Sgen-CFDT, les emplois dégagés par cette mesure seraient sans aucun doute insuffisants, d'abord parce que ces emplois étaient occupés au sein de notre dispositif et qu'ils étaient utiles au service. Ce qui veut dire que le besoin est bien au-delà de ces ETP. Un effort supplémentaire de la part du MESRI doit être fait si nous voulons rétablir les conditions de travail nécessaires aux personnels qui ont vu tripler leur charge de travail ces dernières années.

HARMONISATION DES RÉGIMES INDEMNITAIRES :

Dans le cadre de la circulaire du 22 septembre 2020 les CROUS ont validé leur cotation IFSE par grade chez les ITRF pour les EX-PO.

Le Sgen-CFDT s'est aperçu que pour des métiers identiques et donc des responsabilités identiques, des agents recrutés par un même établissement n'avaient plus les mêmes primes en fonction de leur statut PO ou ITRF.

Exemple : Le taux plancher ISF des PO de l'échelle 6 est de 2459.37 euros alors qu'un B1 ITRF aura minimum 3020 euros s'il est classé en (G3). S'il est classé en G2 il aura minimum 3200 euros.

Pour le Sgen-CFDT, une réévaluation de l'ISF s'impose pour une équité indemnitaire entre les PO et EX-PO devenus ITRF.

Réponse du CNOUS : *Le problème a bien été compris, c'est une harmonisation de l'indemnitaire des ITRF vers l'ISF des PO qui doit être retenue. Le CNOUS fera le point avec les DG pour un éventuel cadrage national.*

LES CROUS PEUVENT-ILS RECRUTER DES CONTRACTUELS CDI DE DROIT PUBLIC SUR LES POSTES VACANTS DE LEUR ÉTABLISSEMENT ?

Réponse du CNOUS : *Oui en effet, dès lors que les postes vacants ont été mis au mouvement et qu'aucun d'eux n'a été pourvu par des titulaires fonctionnaires ou des contractuels (PO), un CDI peut être recruté par deux voies : Par la portabilité d'un CDI recruté dans la fonction publique exerçant dans un autre établissement à compétence égale et aussi par recrutement direct d'un nouveau CDI.*

ASA POUR VULNÉRABILITÉ ET LE SUIVI DE NOS AGENTS DÈS LA REPRISSE FACE À LA PANDÉMIE ?

Réponse du CNOUS : *pour le CNOUS, concernant une personne qui est déclarée personne vulnérable par son médecin traitant, les textes prévoient des possibilités d'aménagement du poste de travail pour que la personne puisse venir travailler. Pour autant si les aménagements de poste n'ont pas été réalisés et que la pandémie n'est toujours pas soldée, il n'y a aucune raison de faire revenir les personnes vulnérables.*

PASSAGE DES EX-PO ECHELLE 5 DE C2 EN C3 ?

Réponse du CNOUS : *C'est une question discutée de nombreuses fois au comité de suivi de la fonctionnarisation. Nous avons demandé des remontées de la part des DRH des CROUS sur l'ensemble des agents concernés par cette promotion que nous attendons pour avoir de la matière.*

ACTION SOCIALE, AIDES SPÉCIFIQUES BLOQUÉES DANS LES CROUS :

Nos sections syndicales constatent qu'il n'y a plus aucun moyen de faire évoluer cette partie importante de l'action sociale dans les CROUS (Aides spécifiques) au sein des commissions d'action sociale prévues dans le cadre du dialogue social. (Circulaire CNOUS de 2005).

Les Directeurs Généraux prétendent attendre des nouvelles directives du CNOUS sur ce point. Pour eux, Il ne faut plus toucher à l'action sociale jusqu'à nouvel ordre. Ils mettent en avant le passage des inspecteurs.

En tout cas aujourd'hui, les CROUS se retrouvent avec **des budgets d'action sociale non consommés** qui font l'objet de baisses significatives alors qu'ils sont fléchés pour les personnels. Le Sgen-CFDT demande de pouvoir améliorer le dispositif d'action sociale dans le dialogue, pour cela un GT serait nécessaire.

COMPTE EPARGNE TEMPS (CET) :

L'ouverture du CET est bloquée dans certains CROUS depuis 2016. Ce blocage n'est pas officiel mais l'alimentation de ce compte n'est pas autorisée dans le système de gestion du temps de travail. L'administration oblige les agents à solder leurs congés au 31 aout de chaque année quitte à désorganiser l'activité des services et refuse le report des reliquats des congés à l'année n+1.

La normalisation et l'harmonisation des pratiques du CET à l'échelle de tous les CROUS a fait l'objet de plusieurs interventions du Sgen-Cfdt au Comité technique national mais sans suite.

Réponse du CNOUS : *Un GT au niveau national sera mis en place pour élaborer une circulaire et faire appliquer ce principe acté à la Fontion publique.*



www.sgen-cfdt.fr



**ACTION SOCIALE
LE SGEN-CFDT DEMANDE UNE AMÉLIORATION DU DISPOSTIF !**