

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

Montreuil, le 18 juillet 2016

Madame Catherine GAUDY  
Directrice générale des ressources humaines  
Ministère de l'Éducation nationale

Objet : bilan et prolongation du dispositif Sauvadet / Observations FO

Madame la Directrice,

Vous avez réuni les organisations syndicales, vendredi 8 juillet pour faire le bilan et évoquer la prolongation du dispositif Sauvadet. Dans un premier temps, nous souhaitons remercier vos services pour la qualité des documents qui nous ont été présentés. Toutefois, il manque, à notre sens, quelques données que nous souhaiterions pouvoir connaître, en particulier celles indiquant le nombre de titularisations, ainsi que le nombre de non titularisations.

Comme nous l'avons rappelé lors de cette réunion, notre organisation syndicale est très critique vis-à-vis de ce dispositif pour plusieurs raisons. Le faible pourcentage de collègues contractuels stagiaires au regard du nombre de postes offerts (38 % d'admis en 2015 par rapport au nombre de postes pour les enseignants et 50 % pour les BIATSS tant dans le scolaire que le supérieur) est un des éléments qui illustre l'inefficacité de ce dispositif qui n'a pas été, à notre sens, un plan de lutte contre la précarité. Ce constat est renforcé par le fait que le nombre de contractuels continue d'augmenter dans notre administration : + 1 721 contractuels enseignants et + 86 contractuels administratifs entre 2012 et 2016 alors que la loi Sauvadet était sensée réduire leur nombre.

Nous ne pouvons pas aborder la prolongation du dispositif sans en aborder le bilan car cela ne peut signifier un simple décalage de dates. Les questions restent posées pour tous les contractuels écartés du dispositif initial.

Comme FO vous l'a indiqué, nous demandons que la souplesse dans l'application dans notre ministère en 2012 soit reconduite, mais également ouverte à l'ensemble des personnels du ministère, notamment en ce qui concerne les conditions d'éligibilité (70%, calcul de l'ancienneté, etc). De plus nous insistons sur l'importance de l'information et l'accompagnement des agents concernés en amont des concours, et sur la préparation aux épreuves RAEP et orales.

Aussi, nous souhaitons revenir sur les différents points que nos représentants ont abordés avec vos services lors de cette réunion :

**Conditions d'éligibilité :**

Notre fédération a demandé que certaines conditions d'éligibilités soient revues. Ainsi, de notre point de vue, seule l'occupation du poste devrait être prise en compte pour ouvrir les droits. Cela signifie que tous les collègues, même ceux à temps incomplet à 70 %, devraient être éligibles.

Concernant l'ancienneté, nous demandons que les contrats dits 10 mois soient réputés 12 mois pour remplir la condition des 4 ans, notamment pour les administratifs. Nous rappelons que lors de la mise en place du Plan Sapin, certaines conditions ont été assouplies en interne de notre ministère pour permettre au maximum d'agents de pouvoir être éligibles et donc titularisés. Quelques règles ont été de même assouplies en 2012, lors de la mise en place du Sauvadet. Nous demandons donc leur renouvellement, leur renforcement et leur élargissement à l'ensemble des agents.

**Information des candidats :**

Notre fédération demande à ce que chaque candidat concerné et éligible soit individuellement informé par son service de gestion. Il nous semble essentiel, pour qu'il puisse connaître ses droits, qu'il en soit avisé. Ce fut le cas dans un nombre important d'université (suivi individuel de l'agent), ce ne fut pas le cas dans tous les services ou rectorats. Si ce plan est aujourd'hui reconduit, il nous semble essentiel que les moyens soient donnés pour qu'il soit efficace et permette l'accès au statut pour des personnels toujours précaires à ce jour.

Cela signifie aussi que, dès qu'un agent remplit les conditions, le concours correspondant soit ouvert. Ce n'a pas été le cas dans certaines structures. Par exemple, malgré 15 ans de contrats et un CDI, des agents n'ont jamais pu s'inscrire à un concours réservé qui aurait dû leur être dédié car celui-ci n'a jamais été ouvert. Ce fut particulièrement le cas pour les personnels ITRF des services académiques. De plus, nous nous étonnons que certains corps ou certaines catégories de personnels n'aient pas eu accès aux concours réservés, particulièrement les contractuels de catégorie A+ des Universités.

#### **Formation :**

Les formations offertes par les académies doivent être de qualité et permettre aux candidats de préparer les épreuves du RAEP comme celles de l'oral. Ce n'a pas été le cas. Nous vous demandons d'intervenir pour que les contenus des formations proposées dans le cadre des Plans Académiques de Formation soient le plus en cohérence avec les épreuves.

#### **Jury :**

Nous insistons sur l'importance que les jurys des concours réservés enseignants et non enseignants soient formés et sensibilisés sur ce recrutement particulier. Certains jurys ont reproché aux candidats un manque de mobilité fonctionnelle ou un parcours professionnel pas assez riche ou diversifié. Or un contractuel ne choisit pas son affectation. En revanche, s'il est reconduit sur un poste d'année en année, c'est, au contraire, un signe que sa hiérarchie a reconnu, au quotidien, ses capacités. Sans remettre en cause leur souveraineté, la FNECFP-FO demande au ministère de sensibiliser ces jurys et notamment leurs présidents sur l'esprit de la loi Sauvadet et le public auquel est destiné ce recrutement particulier qui doit permettre de résorber l'emploi précaire et ouvrir la titularisation à un grand nombre de personnels non titulaires.

#### **Listes principales :**

Notre fédération demande que les tous les postes offerts soient pourvus et qu'aucune liste principale ne soit incomplète. Ce fut le cas pendant ces quatre années. Il nous apparaît inadmissible que des collègues qui remplissent les conditions, détenteurs d'un CDI, ne soient pas admis à un recrutement alors que les listes principales ne sont pas complètes. La lecture de cette pratique laisse soit à penser qu'ils sont aptes à faire le travail mais pas assez bons pour être titulaires, soit que c'est un moyen de gestion permettant de faire des économies sur la masse salariale.

Comment comprendre les échecs notamment en catégorie C administrative alors que ces collègues ont donné pendant des années satisfaction sur leur poste et que leurs contrats ont été renouvelés pendant plusieurs années parce qu'ils donnaient satisfaction. Pour les catégories A et B, le résultat est pire. Ces collègues, recalés aux épreuves d'admission, sont pourtant renouvelés l'année qui suit, souvent sur les mêmes postes qu'ils occupaient l'année précédente et souvent en CDI.

#### **Affectation post-concours :**

L'affectation et le reclassement des stagiaires restent un problème. De nombreux collègues sont obligés de renoncer au bénéfice du concours, soit parce qu'ils sont nommés à l'autre bout de l'académie pour des personnels non enseignants, voire dans une académie lointaine pour les enseignants, soit parce qu'ils subissent une baisse de rémunération comme nos collègues administratifs de catégorie C.

La préconisation d'affectation sur le poste occupé, selon les vœux de l'agent, n'a pas été suivie dans tous les cas. Nous demandons que ce soit la règle. Nous insistons pour que ce soit le cas pour tous les agents, ou a minima dans l'académie pour les contractuels enseignants.

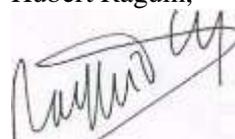
Enfin, dernier élément, financier celui-ci. Certains lauréats des concours C, une fois admis, ont donc été reclassés à un indice inférieur à celui qu'ils possédaient en tant que contractuel. Accéder à la titularisation rime alors pour eux avec perte de salaire. Cette situation nous apparaît inadmissible. Pour FO, il faut élargir aux Adjoints le maintien, a minima partiel, de leur rémunération à l'identique de la pratique pour les B et A suite aux arrêtés du 09/06/2007.

Vous comprendrez que ce dispositif ne nous satisfait pas. C'est pourquoi notre organisation syndicale est favorable dans ces conditions à l'abandon des concours réservés pour les remplacer par des simples examens professionnels : inspection par les IA-IPR pour les enseignants ; évaluation pour le supérieur hiérarchique direct pour les BIATSS.

Nous aimerions donc discuter de tous ces points avec vous à la prochaine rentrée.

Je vous prie d'agréer, madame la Directrice, mes salutations respectueuses,

Hubert Raguin,



Secrétaire général de la FNEC FP-FO