

Table ronde sur les personnels Atos et Itarf

Rapport Soulas

En installant une table ronde consacrée aux personnels ingénieurs, administratifs, techniciens, ouvriers et de service, ainsi qu'aux personnels sociaux, de santé et de bibliothèques (personnels ATOS, ITARF et ITA) du second degré, du supérieur et des EPST, le Ministre de l'éducation nationale, de la recherche et de la technologie, a voulu marquer l'importance qu'il attache au rôle de ces personnels au sein des communautés éducatives et scientifiques confrontées à de nouveaux défis : maîtrise des savoirs fondamentaux, aussi bien que des nouvelles technologies, insertion professionnelle et citoyenneté, lutte contre les inégalités et l'exclusion.

La présentation du projet de loi de Finances pour 1998 a marqué la priorité accordée à l'éducation nationale et à la recherche et les mesures concernant les personnels IATOS y sont significatives. Le déblocage, dès 1997, des concours internes réservés et une rallonge de 260 postes de remplacement allouée aux académies, à la présente rentrée, ont été un signe supplémentaire de cette priorité.

La première réunion de la table ronde avait permis d'écouter et de confronter les points de vue des Fédérations syndicales représentatives et des responsables " institutionnels ". La réflexion s'est ensuite poursuivie dans le cadre de réunions bilatérales ou par le biais de contributions écrites.

Fin septembre, un projet de synthèse a été communiqué à l'ensemble des partenaires qui ont pu formuler leurs remarques lors d'une seconde et dernière réunion de la table ronde, le 9 octobre dernier.

Le document final remis aux Ministres dégage des thèmes prioritaires et propose des objectifs concrets de nature à améliorer le fonctionnement du système d'éducation et de recherche dans les domaines d'action et de responsabilité qui sont ceux des personnels IATOS.

Les objectifs proposés sont organisés autour de huit thèmes prioritaires :

- Reconnaissance de la dignité et du rôle des personnels IATOS,
- Démocratie et transparence,
- Déconcentration de la gestion, nouveaux modes d'organisation et de travail,
- Evolution quantitative et qualitative de l'emploi public, simplifications et améliorations statutaires, mobilité des personnels,
- Personnels ATOS et ITARF en milieu universitaire, métiers de la recherche,
- Formation et évaluation, au cœur de la gestion des ressources humaines,
- Meilleure prise en compte des problèmes d'hygiène et de sécurité,
- Implication des IATOS dans la lutte contre l'exclusion

I. Reconnaissance de la dignité et du rôle des personnels IATOS

Les personnels IATOS ont le sentiment de n'être pas toujours aussi bien considérés que les personnels enseignants. Quelques actions sont de nature à modifier cette perception :

1. Prendre en compte la situation des personnels non titulaires,

- En tirant d'abord parti des possibilités offertes par les textes, avec l'organisation dès 1997 des premiers concours internes réservés, et en assurant un suivi du dispositif
- En mettant en évidence les pratiques et procédures qui tendent à recréer des personnels non titulaires, calibrage des concours et dispositifs de remplacement par exemple

2. Evaluer, pour la filière professionnelle, le dispositif OMEGA qui visait notamment à améliorer l'adéquation de la structure des emplois aux besoins, et évaluer également le protocole DURAFOUR dans son impact sur cette filière, au regard tout particulièrement des problèmes de polyvalence et d'encadrement

3. Examiner les conditions de mise en place, comme pour les enseignants, de postes de réadaptation

II. Démocratie et transparence

Apporter plus de démocratie et de transparence dans la gestion du système de formation et de recherche participe de la volonté de reconnaissance des personnels IATOS et de leur rôle, mais s'impose également comme une nécessité, en accompagnement du mouvement de déconcentration et de responsabilisation.

Il est proposé de :

1. Faciliter l'exercice du droit syndical par un examen attentif des difficultés rencontrées (heures d'information, décharges...)
2. Améliorer la concertation dans les universités par l'institutionnalisation des CPE (Commissions Paritaires d'Etablissement) et la mise en place d'instances de dialogue sur les politiques de formation des personnels, d'organisation des services ou d'emplois.
3. Dans le cadre du mouvement de déconcentration de la gestion du ministère, faire jouer tout leur rôle aux instances de concertation aux divers niveaux, assurer la transparence des critères utilisés dans les opérations de gestion.

III Déconcentration de la gestion, nouveaux modes d'organisation et de travail

Gérer les personnels au plus près de leur lieu d'exercice, favoriser la prise de responsabilité et la concertation, recentrer l'administration centrale sur des fonctions plus stratégiques, redéfinir les rôles des différents niveaux, telles sont les orientations fixées par le Ministre. Il en découle des modes d'organisation et de travail, déjà bien établis pour certains, (la gestion des SASU par exemple), en gestation pour d'autres et qu'on peut traduire dans les objectifs suivants :

1. Achever la déconcentration des personnels :

Pour les personnels ATOS et de l'ASU (administration scolaire et universitaire) le mouvement de déconcentration est très largement engagé. La déconcentration des catégories B et C sera confortée, celle de la catégorie A sera relancée, par négociation avec la Fonction Publique et prise en compte des IRA (Instituts régionaux d'administration).

Le chantier du supérieur est le plus complexe compte tenu de l'autonomie des universités, de la multiplicité des corps et du nombre d'agents par corps. Le schéma de déconcentration devrait en toute hypothèse intégrer la mise en place des commissions paritaires d'établissement (CPE) fonctionnant par catégories A, B, C pour les personnels ITARF d'une part et les personnels ASU d'autre part. Ceci permettrait de rapprocher les modes de gestion de ces deux corps et d'asseoir les propositions des Présidents ou Directeurs sur une base claire. Les CPE fonctionneraient donc en pré-CAP, préparant le travail des commissions administratives paritaires (CAP).

A partir de là, les CAP de l'ASU fonctionnant déjà ou pouvant fonctionner en totalité au niveau académique, une première approche peut consister à mettre aussi en place des CAP académiques pour les personnels de l'ITARF dès lors que le nombre d'agents par corps le permettrait.

Une autre approche, par les actes de gestion plutôt que par les catégories de personnels, placerait au niveau de l'établissement lui-même l'essentiel des actes de gestion mais maintiendrait au niveau national les CAP et les actes de gestion pour lesquels le passage en CAP est requis.

2. Progresser en matière de gestion prévisionnelle des métiers et des compétences en assurant une meilleure articulation de celle-ci avec les politiques de recrutement et de formation ainsi qu'avec la nomenclature des spécialités statutaires. Une démarche d'anticipation devrait conforter le nouveau dispositif déconcentré, prenant en compte les besoins des établissements dans le cadre des pilotages académiques et nationaux.

Pour les métiers de la recherche et l'assistance technique à l'enseignement dans le supérieur, l'objectif est de reconstruire un cadre de référence partagé entre le supérieur et les établissements publics à caractère scientifique et technologique (EPST), pour la gestion des corps, des branches d'activité professionnelle (BAP) et des métiers, pour la mobilité des personnels et la recherche systématique de synergies, dans le domaine de la formation notamment.

3. Poursuivre le débat sur les modalités de mise en œuvre de l'annualisation des horaires de travail. Cette annualisation déjà mise en place pour la filière professionnelle suscite aujourd'hui des appréciations contradictoires. Il est proposé de veiller à une meilleure concertation et de faire le bilan des opérations déjà engagées.

4. Encourager les démarches de mutualisation, sur la base de l'association entre établissements en fonction d'objectifs concrets et identifiés. Il est à prévoir en effet que des besoins nouveaux apparaîtront qui ne pourront être satisfaits par une duplication systématique des moyens. Une logique de bassins pourrait fournir pour le second degré, des aires naturelles de coopération, comme les régions ou les villes, pour les EPST et les universités (réseaux, formation des personnels, certains éléments de gestion).

5. Reconnaître et requalifier, en accompagnement du processus de responsabilisation et de plus large autonomie, les fonctions d'encadrement supérieur. Les plus importantes devraient être placées à un niveau qui facilite la mobilité avec des fonctions équivalentes de l'administration centrale. Le problème des CASU doit également être traité en tant que tel. Trois pistes de travail sont proposées : étendre le dispositif de cotation des emplois, revoir le mode d'organisation et le classement des agences comptables et implanter de nouveaux

emplois fonctionnels qui tiennent compte de la taille et de la complexité des organisations et des établissements, du second degré, du supérieur et des EPST. Ces emplois dans le supérieur et les EPST ne seraient pas réservés aux CASU mais leur seraient ouverts.

6. Tirer parti des nouvelles technologies pour améliorer les systèmes d'information et la communication, au service du pilotage stratégique du système éducatif et de recherche et du dialogue entre ses divers niveaux.

IV. L'emploi public

La revendication quantitative des représentants du personnel se fonde pour partie sur l'apparition de besoins nouveaux, notamment dans l'enseignement supérieur ou dans les zones difficiles. La création d'emplois n'est pas l'unique réponse. Il est légitime aussi de poser la question des redéploiements lorsque cela se justifie et de s'interroger en permanence sur les missions et les meilleures façons de les remplir. Le budget 1998 donnant, sur le plan des créations d'emplois, des signaux positifs, il serait souhaitable que les responsables du système éducatif recherchent une meilleure équité dans la répartition des moyens en postes.

Dans le domaine de l'enseignement supérieur et de la recherche, la part importante prise dans le budget par les contrats et prestations de service répond à la mission de valorisation des établissements et traduit l'émergence d'une véritable activité économique. Sur ce type d'activités, les laboratoires peuvent générer de l'emploi et à un bon niveau de qualification. Il est proposé de ne pas interdire ce type de recrutements dès lors qu'il correspond à des missions ponctuelles et limitées dans le temps, mais de l'encadrer.

Au delà du quantitatif, il conviendrait d'accorder la priorité à une approche qualitative de l'emploi public, en retenant les objectifs suivants :

- Rechercher une simplification progressive des corps et des carrières dans des cadres statutaires plus larges et plus ouverts, le dossier des bibliothèques devant être ouvert prioritairement,
- Travailler sur le pyramidage de certains corps pour tenir compte de l'évolution des métiers et des qualifications mais sans perdre de vue que le service public devrait continuer à offrir une possibilité d'insertion pour des personnels peu qualifiés qui réponde aussi à des besoins réels.
- Améliorer les recrutements dans un certain nombre de corps de manière à mieux prendre en compte les compétences professionnelles des candidats,
- Favoriser la mobilité des personnels, dans et hors le ministère de l'éducation nationale, de la recherche et de la technologie,
- Conforter la politique de formation en réponse aux besoins individuels et collectifs. Ce point fait l'objet du thème prioritaire n° VI.

V. Personnels ATOS et ITARF en milieu universitaire et dans les grands organismes

1. Dans les universités

La principale difficulté est celle de la multiplicité statutaire avec coexistence, dans les mêmes lieux, de personnels ITARF, ASU, TOS, contractuels sur ressources propres, ITA des grands organismes (CNRS principalement). Compte tenu du poids de l'histoire et de la nature même des universités, à l'intersection du monde de l'enseignement et de celui de la recherche, il est

envisagé de privilégier une démarche de simplification et de rapprochement qui maintienne l'ouverture vers les partenaires naturels que sont le second degré et les EPST.

Dans ce schéma d'évolution (voire annexe) les universités pourraient s'alimenter dans deux statuts de référence, en fonction de leurs besoins, proposés au plan national dans une programmation pluriannuelle, actée dans le contrat d'établissement.

Le premier statut serait celui des personnels de recherche et de formation. Un rapprochement fonctionnel universités/grands organismes pourrait être établi à partir de la logique mise en œuvre au CNRS : réduction du nombre de BAP et intégration des personnels assurant la gestion scientifique et technique dans une BAP unique. Le détachement des personnels ouvriers et de service des universités dans le statut ITARF dont le principe avait déjà été acté, serait relancé. La perméabilité (en facilitant les passages par détachement par exemple) et les meilleures synergies entre EPSCP et EPST seraient ainsi favorisées et systématiquement recherchées.

Les métiers partagés avec le second degré seraient ceux de l'ASU dont la vocation est globalement bien adaptée aux fonctions d'administration générale des universités. L'utilisation du concept de " poste à responsabilité particulière " permet en outre de mieux prendre en compte certains besoins spécifiques mais doit rester limitée et objectivement argumentée sauf à nier le principe même et l'intérêt d'une filière généraliste.

Les vrais recrutements sur profil, avec mise en concurrence et recherche du meilleur candidat, devraient être mis en œuvre pour un nombre limité de fonctions d'encadrement administratif et technique supérieur, fonctions de plus grande responsabilité ou fortement spécialisées, dont le besoin se fait sentir dans les divers secteurs du système de formation et de recherche. La technique des emplois fonctionnels est bien adaptée à ce type de recrutement, parce qu'elle offre une liberté de choix et permet de renforcer, de professionnaliser et de reconnaître ce niveau d'encadrement. Le statut des secrétaires généraux et des agents comptables qui date de 20 ans doit être revu, les propositions de la CPU pouvant servir de base de travail.

Ce scénario, conforté par la mise en place des commissions paritaires d'établissement réduit le nombre de corps, simplifie le paysage statutaire et devrait contribuer à rapprocher les modes de gestion des personnels au sein des universités. Il redonne une perspective statutaire normale aux personnels techniques exerçant des fonctions administratives. Mais il soulève aussi le problème des personnels administratifs de l'ITARF. Il est proposé d'explorer ce scénario avec la volonté de trouver des solutions réalistes.

2. Dans les EPST

Du côté des EPST, le CNRS a apporté une solide contribution à la réflexion et fait connaître son adhésion à une logique de rapprochement avec les EPSCP qui n'aboutisse pas pour autant à une gestion unique ou à une fusion des corps. Mais la recherche d'un référentiel commun quant au cadre statutaire, aux carrières, aux BAP ou aux métiers serait un stimulant précieux pour aborder une série de questions telle que :

- l'adaptation des métiers aux besoins prévisionnels des laboratoires,
- une simplification du cadre statutaire global des ITA qui n'est plus complètement adapté aux conditions actuelles de fonctionnement des laboratoires,

- l'établissement d'une grande souplesse d'exercice des fonctions entre EPST et établissements d'enseignement supérieur qui encourage et facilite la mobilité,
- la remise à plat des dispositifs indemnitaires (notamment sur ressources propres) et de bonification indiciaire,
- l'homogénéisation de la constitution des jurys de concours.

Le CNRS a également des problèmes plus spécifiques à traiter :

- pyramide des âges déformée,
- rééquilibrage du rapport ITA/chercheurs entre les départements,
- passage des ingénieurs occupant de fait des fonctions de chercheurs, en particulier dans le secteur des sciences humaines et sociales, dans le cadre des chercheurs, et l'inverse pour des cas moins nombreux,

VI. La formation et l'évaluation au cœur de la gestion des ressources humaines

Il est banal de dire que l'évolution accélérée des techniques et des données socio-économiques conduit à une obsolescence au moins partielle mais continue des métiers et des compétences.

Cette évolution nécessite une formation générale solide et régulièrement actualisée, (gage de la capacité pour chaque agent à faire évoluer ses pratiques professionnelles et à s'inscrire dans une démarche de projet personnel et de formation permanente), et appelle de nouvelles pratiques d'évaluation, individuelles et collectives, quant à la qualité du service rendu notamment.

Cette évolution requiert aussi un pilotage de la formation plus réactif qui tienne compte :

- de l'aspiration à la promotion sociale et des besoins individuels,
- des besoins collectifs repérés et validés dans le cadre des projets éducatifs, scientifiques ou de services,
- des besoins découlant des choix ministériels quant à l'évolution du service public d'éducation et de recherche.

Cette analyse pourrait se traduire par les décisions ou objectifs suivants :

- Mettre en place des politiques de formation plus volontaristes assurant une meilleure égalité d'accès à la formation pour les personnels et faisant une meilleure place à l'anticipation des besoins
- Offrir des formations qui facilitent l'accession à la titularisation pour les personnels contractuels ou CES, et la promotion des personnels titulaires
- Développer à cette fin les validations d'acquis et les formations diplômantes
- Créer une nouvelle catégorie de congés-formation, à l'initiative de l'administration et permettant d'engager les personnels les plus motivés dans des formations longues, éventuellement diplômantes et répondant à des besoins lourds du système
- Rénover une partie de l'offre de formation pour stimuler certaines formes le travail inter-catégoriel
- Evaluer la formation et ses résultats pour en tenir compte dans la carrière des agents

VII. Une meilleure prise en compte des problèmes d'hygiène, de sécurité et de santé

Ces problèmes, sous un certain angle, concernent l'ensemble de la communauté et à cet égard les personnels IATOS, de par leurs tâches et leurs responsabilités " contribuent à la qualité de l'accueil et du cadre de vie et assurent la sécurité " (loi du 10/07/89).

Cette responsabilité de prévention s'intègre pleinement aux missions éducatives des personnels et leur permet de contribuer directement à une meilleure prise en compte de ces préoccupations par la communauté scolaire et universitaire ainsi qu'à l'apprentissage des élèves ou étudiants à la citoyenneté.

Les personnels IATOS sont donc tout particulièrement sensibles aux mesures à prendre concernant la remise en sécurité des bâtiments, des installations et des machines et il est important que cette priorité soit rappelée et fasse l'objet de discussions entre les instances compétentes.

Mais les personnels demandent aussi, pour ce qui les concerne, une meilleure attention aux questions d'hygiène et de sécurité, de conditions de travail ou de santé, ainsi qu'aux difficultés d'ordre social qu'ils peuvent rencontrer et, à cet égard, les dispositions réglementaires de 1996 devront être mises en œuvre en commençant par les personnels placés dans les situations les plus difficiles ou exposés à des risques particuliers.

Une dynamique est aujourd'hui enclenchée qu'il importe d'inscrire dans la durée.

VIII. L'implication des IATOS dans la lutte contre l'exclusion

Sont d'abord concernés les personnels et les assistants sociaux dont c'est la vocation même. La priorité que le gouvernement entend manifester aux plus démunis s'est déjà traduite dans l'action cantines. L'inscription au budget 98 d'un nombre significatif d'emplois de personnels sociaux et de santé, constitue un second signal fort qui répond à certaines analyses et propositions des représentants des personnels.

Mais il convient également de rappeler l'importance des autres personnels ATOS, de leur rôle éducatif et de leur présence en nombre suffisant dans les établissements d'enseignement et d'abord dans les plus défavorisés d'entre eux.

*

* *

Ces propositions issues des discussions menées dans un climat constructif s'inscrivent très normalement dans le cadre des grandes orientations fixées par les Ministres et intègrent une part importante des attentes et préoccupations des personnels. S'il en résulte un climat de confiance amélioré, celui-ci devra être entretenu dans les semaines et mois à venir par la clarté dans l'affichage politique des objectifs, par la rigueur dans la gestion des délais fixés, par la qualité de la concertation sur les modalités de mise en œuvre des mesures retenues.

