

Pour FO, une seule solution : la titularisation !

Le dispositif « Sauvadet » présenté en 2012 comme une solution à la résorption de l'emploi précaire dans la fonction publique va être prolongé pour deux ans.

Pour FO, si quelques conditions changent, reconduire les mêmes modalités aboutirait aux mêmes conséquences pour les collègues contractuels. C'est pourquoi Force Ouvrière exige que la prolongation du Sauvadet ne soit pas qu'un simple décalage de dates.

Quel est le bilan de ce dispositif en quatre ans ?

- un pourcentage extrêmement bas de collègues contractuels titularisés au bout du compte 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.
- le nombre de contractuels qui a continué d'augmenter : + 1 721 contractuels enseignants et + 86 contractuels administratifs entre 2012 et 2016 alors que la loi Sauvadet était sensée réduire leur nombre.
- tous les postes offerts n'ont pas été pourvus lors des sessions précédentes. Aptes à faire le travail mais pas assez bons pour être titulaires ou 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. Comment expliquer les échecs importants de certains ? 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.

Au minimum, FO revendique pour cette année :

- l'ouverture de tous les concours dès qu'un agent remplit les conditions, en particulier pour les personnels ITRF des services académiques et les A+ des Universités.
- plus de souplesse concernant les conditions d'éligibilité, afin d'ouvrir au plus grand nombre la possibilité d'un recrutement sous statut, notamment les conditions de qualité et d'ancienneté : seule l'occupation du poste devrait être prise en compte c'est-à-dire que tous les collègues, même ceux à temps incomplet à 70 %, devraient être éligibles ; que les contrats dits 10 mois soient pris en compte pour 12 mois pour remplir la condition des 4 ans, notamment pour les administratifs ;
- une information doit être faite à tous les agents concernés et qu'un accompagnement leur soit proposé quant à la préparation aux épreuves RAEP et orales ;
- des formations aux concours réservés organisées par les académies doivent être de qualité et permettre aux candidats de préparer les épreuves du RAEP comme celles de l'oral, en cohérence avec les épreuves ;
- aucune liste principale ne doit être incomplète ; Tous les postes offerts doivent être pourvus !
- les jurys doivent être formés et sensibilisés sur ce recrutement particulier. Les reproches faits aux candidats quant à un manque de mobilité fonctionnelle ou un parcours professionnel pas assez riche ou diversifié sont inadmissibles. 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 ;
- l'affectation sur le poste occupé, selon les vœux de l'agent. Nous demandons que ce soit le cas pour tous les agents, ou a minima dans l'académie pour les contractuels enseignants, trop de collègues ayant renoncé 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 ;
- le reclassement, une fois admis, à un indice équivalent ou supérieur pour les collègues en catégorie C (ce problème ne concerne pas les catégories A et B).

Au vu du bilan du Sauvadet 2012-2016, FO réaffirme son exigence d'un plan massif de titularisation des agents contractuels qui le souhaitent par la mise en place d'examens professionnels : inspection par les IA-IPR pour les enseignants ; évaluation pour le supérieur hiérarchique direct pour les BIATS.