

Elections des représentants du personnel CCP et CT du GIP-FCIP de Basse-Normandie Scrutin du 12 novembre 2013

sgen
Cfdt:

Contractuels des GIP : l'inégalité des droits !

La loi Sauvadet de mars 2012 a permis aux contractuels des différentes fonctions publiques d'accéder plus facilement au CDI et de bénéficier de concours réservés.

Cette loi n'est pas parfaite mais elle a permis une avancée notable pour réduire la précarité dans la fonction publique.

Les personnels de GIP sont exclus de la loi Sauvadet

Certes, le décret du 5 avril 2013 réglementant le statut des personnels régis par le Droit public dans les GIP (application de la loi Warsmann) permet le passage au CDI, mais aucun accès à la titularisation par concours réservé n'est actuellement possible.

Etre employé par le GIP-FCIP n'est en général pas un choix, mais juste la conséquence d'un montage financier. Souvent on n'a pas compris en signant son premier contrat que l'on s'engageait dans une structure à part du reste de la fonction publique. Pourtant, les personnels du GIP-FCIP font le même travail, occupent les mêmes fonctions que les autres personnels des GRETA et de la MLDS (ex-MGI) ... mais avec des statuts différents et en général moins de droits !

Le SGEN-CFDT demande

- l'arrêt des CDD à répétition et le passage plus facile en CDI à temps plein pour tous les personnels, enseignants comme administratifs.

- un avenant à la loi Sauvadet pour permettre aux personnels contractuels des GIP d'avoir les mêmes droits que les autres contractuels d'Etat, en particulier sur la titularisation.

- la nomination au moins à l'année sur un bassin de formation des enseignants-coordonateurs sous contrat GIP-FCIP.

Pourquoi voter SGEN-CFDT ?

Contrairement à d'autres organisations syndicales qui s'intéressent aux personnels du GIP-FCIP des GRETA et de la MLDS (ex-MGI) seulement lors des élections, le SGEN-CFDT a consacré beaucoup d'énergie aux personnels de ces structures.

Nous avons apporté des propositions lors du comité de suivi de la réforme des GRETA et quand cela était nécessaire, **nous avons rappelé le ministre à ses engagements.**

Le décret du 5 avril 2013, même s'il est loin d'être parfait, donne un statut plus solide aux personnels des GIP. En particulier, il a introduit l'obligation d'instituer un CT et une CHSCT. Il permet aussi le passage au CDI.

MGI-MLDS :

Si, dans la majorité des académies, sous l'effet du plan SAPIN, d'actions syndicales (soutenues principalement par le SGEN-CFDT), ou de préconisations de l'Inspection générale, **quelques avancées avaient été obtenues** (versement de la part fixe de l'ISOE, reprise d'ancienneté dans le classement indiciaire pour les contractuels...), nous observons, depuis,

des reculs brutaux et une recrudescence des pratiques locales discriminatoires.

De plus, la diversité des statuts pour un même travail reste inacceptable.

Le travail n'est pas terminé :

- Il faut aligner les droits des personnels des GIP sur ceux du reste de la fonction publique.

- Il faut aussi donner moins de précarité, permettre un passage massif vers la titularisation.

- Le champ du GIP-FCIP est élargi. Cela va nécessairement donner plus de travail. Il faut en face les emplois correspondants.

Le SGEN-CFDT propose et agit aussi bien au niveau national qu'académique.

sgen
Cfdt: BASSE-NORMANDIE



VOTRE MISSION CONSISTERA À RÉSOUDRE L'ENSEMBLE DES CARENCES ÉDUCATIVES DE LA SOCIÉTÉ.





En matière de **gestion des ressources humaines**, le GIP-FCIP a acquis de nouvelles fonctions, en particulier une coordination des pratiques entre les GRETA. C'est une avancée positive pour les personnels des

GRETA.

Cependant, cela nécessite des moyens humains en personnels administratifs qu'il ne faudra pas oublier. **Le SGEN-CFDT le rappellera** en CT ainsi que dans les groupes de travail académique et ministériel.



Le SGEN-CFDT est satisfait de la reconduction du fonds académique de mutualisation (FAM) qui sera porté désormais par la GIP FCIP. Les représentants des personnels élus des GIP FCIP resteront vigilants quant à l'utilisation des fonds provenant de la mutualisation, afin qu'ils soient utilisés au bénéfice des GRETA, ce pour quoi ils sont prévus.

Pour les titulaires CPIF, le SGEN réclame

- La reconnaissance de la spécialité « coordination pédagogique ingénierie de formation » dans la formation initiale.
- **Une évolution de carrière identique à celle des personnels des autres disciplines.**

À quoi servent les représentants du personnel au comité technique (CT) et à la commission consultative paritaire (CCP) ?

Les représentants du personnel au sein du comité technique sont élus par l'ensemble des agents composant le GIP-FCIP, titulaires et non titulaires, donnant ainsi toute sa légitimité à cette instance. Les votes émis servent aussi à désigner les représentants du personnel siégeant dans la Commissions d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Maintenant, seules les organisations syndicales qui siègent dans cette instance de concertation peuvent négocier. C'est également à partir des voix obtenues à ces élections que sont déterminées les organisations syndicales pouvant accepter ou s'opposer à un accord.

C'est parce que le SGEN-CFDT est le deuxième syndicat représenté dans l'académie de Caen qu'il peut peser dans la mise en place du GIP-FCIP.

La CCP (Commission consultative paritaire) peut être consultée sur toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle des agents contractuels. Elle aura donc à statuer par exemple sur le refus à des demandes de congés, de travail à temps partiel, de mise à disposition ou les avancements.

Elle est obligatoirement consultée sur les décisions individuelles relatives aux licenciements intervenant postérieurement à la période d'essai et aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme.

Comme cette commission est paritaire, elle est composée pour moitié de membres élus par les personnels.

- L'instauration du droit de mutation.

- La titularisation sur poste budgétaire clairement identifié « coordination pédagogique ingénierie de formation » (à défaut de titularisation sur poste, une indemnité de mobilité doit être versée à l'identique des TZR).

- L'accélération de l'évolution de carrière pour compenser la perte d'ancienneté due au nombre d'années en tant que contractuel (le dernier mode de calcul appliqué a pénalisé très fortement les enseignants-coordonateurs titularisés).

- Le versement de la NBI (comme tout fonctionnaire exerçant une responsabilité ou une technicité particulière).

- Le versement de la part variable de l'isoe (comme les professeurs principaux, les enseignants-coordonateurs instruisent les questions d'orientation interne). En plus, ils concrétisent les orientations externes : signatures de contrats d'alternance/CCD et CDI).

- Le droit à inspection/ évaluation (selon des modalités à définir).

- Le versement d'une prime de pénibilité dans la logique de la prime ZEP au regard des conditions de travail (polyvalence accrue, publics à problématiques lourdes, gestion permanente de situations conflictuelles).

