

À Mesdames et messieurs les personnels de  
direction de l'EPLEFPA de Toulouse-Auzeville

Objet : Conditions d'emploi et de travail FPCA

Date : 15 octobre 2019

Madame, Monsieur,

La rentrée à la FPCA a été très difficile :

- le DIMA n'existe plus, sans qu'on sache vraiment si le CFAA intégrera le nouveau dispositif ;
- le BTSA TC 1 n'a pas pu ouvrir ;
- le manque de visibilité et de clarté sur les comptes persiste et s'accompagne d'un discours qui apparaît souvent comme purement financier.

La réponse du DRAAF-SRFD au préavis de grève déposé pour le jour de la pré-rentrée, consistant à engager un suivi et un contrôle financiers, serait acceptable si elle est réellement suivie d'effet et d'appui à la structure. Les personnels attendent de voir car il y a eu par le passé plusieurs missions d'inspection, dont les conclusions n'ont pas été communiquées aux agent.es et qui n'ont pas été suivies d'effets tangibles.

Mais au delà de ce contexte, les personnels veulent plus de considération à leur égard :

- Un poste de formateur a été fermé (annonce en juillet) et le CDD de la collègue n'a pas été renouvelé, ce qui n'a pas empêché qu'elle soit rappelée dans l'été pour se voir proposer divers enseignements au CFAA et au lycée...
- Finalement à la rentrée, un agent a été embauché à 40% et la formatrice « remerciée » revient comme vacataire au lycée pour quasiment l'équivalent d'un 30%...

Fallait-il vraiment « se passer » de cette collègue, de ses compétences et son expérience pour 30% ? N'y avait-il pas des missions qui pouvaient lui être confiées ? Les formateurs et formatrices sont régulièrement sollicités pour effectuer des heures au-delà de leurs obligations de service, souvent non rémunérées il est vrai.

Les quotités de contrat de certain.es collègues (administratif.ives et formateur.trices) ont été diminuées, avec là aussi des revirements incessants y compris dans l'été. Comment passer de « bonnes vacances » dans ces circonstances ? On ne construit pas sur du flou et du mouvant. Comment ne pas comprendre que ce n'est pas en mettant en insécurité les personnels qu'on peut bâtir un édifice solide, mais au contraire en leur assurant des conditions d'emploi et de travail stables et sécurisantes ?

Dernièrement un collègue formateur, particulièrement malmené malgré sa disponibilité et son engagement, a démissionné, en pleine rentrée. Dans l'immédiat, ce sont les autres collègues qui dont dû gérer...

Les questions et réflexions qui reviennent régulièrement, dans un esprit constructif, portent sur :

- le manque d'anticipation.

Il est illustré par les propos contradictoires et insécurisants concernant les quotités. Deux collègues formateurs se sont vus notifier une baisse du contrat de 100 à 80 %, pour finalement au cours de l'été se voir proposer des heures en plus pour atteindre 100 %. Mais le CDD (sur deux ans selon le protocole local de gestion des agents contractuels) serait établi à 80 %, avec un avenant à 100 % pour un an... L'un des collègues a préféré dire qu'il renonçait au contrat de 2 ans, pour signer un contrat d'un an à 100 %...

Autre illustration :

lors des réunions de fin d'année, les équipes se sont concertées sur la répartition des enseignements, les coordonnateurs ont transmis cela à la direction. Hélas, même si cette année, les fiches de service prévisionnelles ont été envoyées beaucoup plus tôt, pendant les congés d'été, elles n'ont pas du tout repris les propositions des équipes. Les formateurs se sont réunis après la rentrée pour faire ce qu'ils ont appelé le « mercato », sorte de bourse d'échange de cours. La direction a remercié les équipes mais le sentiment dominant est que le travail est bâclé et qu'il n'y a pas de continuité, avec beaucoup de changements d'enseignants, un manque de stabilité. Ces problèmes récurrents ont bien sûr des répercussions sur la réalisation plus que compliquée, particulièrement cette année, des plannings. Nous tenons à déplorer que les fiches de service actualisées n'aient toujours pas été transmises à la veille des congés d'automne.

- Les conditions d'emploi et de travail. Les formateur-trices ont pris connaissance de la note de service de septembre 2018 fixant la rémunération des enseignant-es contractuel-les d'État intervenant en lycée et ont pu mesurer avec amertume la faiblesse de leur rémunération. A cela s'ajoute le fait que les fiches de service n'intègrent pas de temps pour la formation continue, ni même les jours fériés. Les missions d'ingénierie et de coordination semblent être des puits sans fond, sans que le périmètre de ces missions soit clairement défini. Les collègues savent qu'elles et ils dépassent largement le volume d'heures attribué, sans que cela soit pris en compte et rémunéré...

Les fiches de service ne prévoient pas de souplesse, pourtant nécessaire, ne serait-ce qu'au regard des arrêts maladie. Les collègues craignent qu'en cas de maladie, elles et ils subissent la double peine : jour de carence et obligation de réaliser les heures après le congé maladie, en l'absence d'attribution prévisionnelle d'heures de remplacement à un-e autre collègue. Cette souplesse est aussi nécessaire lorsque des collègues effectuent des heures de face à face, bien au delà de celles qui figurent sur les fiches de service. Certaines formations (courtes) ne sont pas inscrites sur les fiches de service et doivent malgré tout être assurées, ne serait-ce que pour maintenir la crédibilité du centre de formation.

Ainsi se pose la question des heures supplémentaires de face à face non rémunérées. Nous souhaitons disposer d'un véritable bilan de ces heures pour l'ensemble des formateur-trices (liste à établir), chiffres à l'appui (YPAREO) et demandons la régularisation pour tou.tes.

Les agent-es sont mal rémunéré-es mais font en plus beaucoup d'heures qui ne sont jamais prises en compte, du « travail invisible ». Si ces heures étaient prises en compte, nul doute que cela permettrait d'améliorer les conditions de travail des un.es et de sécuriser les contrats des autres.

- Les personnels aux rémunérations les plus basses ne sont pas mieux lotis côté rémunération ; bien que la reprise des avancements ait été mise en place suite au vote en CA, les personnels administratifs aux indices les plus bas (au point qu'il y a nécessité

d'ajouter une ligne sur leur feuille de paye qui complète la rémunération au niveau du SMIC) n'ont pas été considérés comme prioritaires dans cette procédure, la direction de l'établissement considérant que la mesure nationale datant de 2004 et qui consistait à augmenter très légèrement l'indice le plus bas des personnels de catégorie C de la fonction publique relevait du déroulement de carrière et qu'il n'y avait donc pas lieu de les intégrer pour cette année 2019 dans la reprise de l'avancement.

Pour conclure, les personnels et leurs représentant-es proposent à la direction, afin de sécuriser et les agents et les centres, d'établir un planning de discussion-négociation sur les conditions d'emploi et de travail, incluant une réécriture du protocole de gestion ainsi qu'un travail sur les fiches de service qui devraient être dès cette rentrée établies à 95 % (laissant donc pour un-e formateur-trice contractuel-le à temps plein environ 36 h FFF disponibles pour les « imprévus ») et intégrer les jours fériés, des heures dédiées à la formation continue et à la représentation des personnels dans les instances. Le périmètre des missions d'ingénierie et de coordination doit être clairement défini. La pratique consistant à faire signer des « avenants annuels » à des CDD de 2 ou 3 ans ou à des CDI, contraire à la réglementation et qui place les personnels, notamment administratifs, dans l'insécurité, doit cesser.

Recevez, Mesdames, Messieurs, l'assurance de notre engagement pour le service public, ses usagers et ses personnels.

Pour l'intersyndicale