COMPTE RENDU D'AUDIENCE

A&I- UNSA a été reçu en audience au CNOUS le 13 septembre.

Étaient présents pour le CNOUS : **Emmanuel Giannesini**, Président et **Arnaud Bruant** Directeur des ressources humaines.

A&I-UNSA était représenté par **Jean-Marc Bœuf** Secrétaire général, **Philippe Mesnier** Secrétaire général adjoint et **Pascal Camus** chargé de mission CROUS.

L'entretien a duré plus de deux heures trente. Il s'est déroulé dans un bon climat en termes de confiance et de franchise et nous a semblé constructif.

Dans son propos introductif, Jean-Marc Bœuf a présenté A&I-UNSA en soulignant la forme de syndicalisme qui est la nôtre, intercatégorielle C, B et A et axée sur nos métiers de l'enseignement scolaire, de l'enseignement supérieur et de la jeunesse et des sports. Il a ajouté que notre approche pragmatique est exigeante y compris dans les problématiques complexes telles que peuvent les rencontrer les CROUS et les personnels que nous représentons.

Nous avons abordé les points relatifs à la décision du conseil d'Etat, à la place de l'AENES au sein du réseau, aux recrutements, à l'organisation des services, au processus de fonctionnarisation des personnels ouvriers, aux fusions, aux insuffisances du dialogue social, au positionnement du CNOUS.

La décision du Conseil d'Etat

Nous avons exprimé notre satisfaction face à la décision du Conseil d'Etat rappelant qu'il existe une définition réglementaire des missions des personnels administratifs. Le Président du CNOUS a regretté notre initiative considérant qu'elle plaçait les CROUS concernés en grande difficulté pour reconnaître, dans leur rémunération, les neuf collègues personnels ouvriers qui exercent depuis de nombreuses années les fonctions de DUG. Il a considéré que ces situations étaient exceptionnelles, qu'elles n'avaient pas vocation à se renouveler et que, pour ce qui le concernait, le métier de DUG relevait de l'AENES.

Nous avons précisé que notre démarche avait une portée qui dépassait largement le périmètre des CROUS. Par ailleurs, nous avons affirmé que le réseau des Crous devait assumer ses responsabilités lorsqu'il ne respectait pas les règles. Nous avons également dénoncé les positions prises par un précédent directeur du CNOUS, initiateur du projet 2020, sur le sujet des « PO DUG » et les provocations répétées de certains directeurs généraux de CROUS régulièrement invités au comité technique commun du CNOUS. Nous avons, par ailleurs, estimé que bon nombre de personnels ouvriers exerçant sur des fiches métiers autres (responsable d'unité, responsable de cafétéria) assuraient en réalité des fonctions de DUG. Le président s'est montré surpris par cette affirmation, démontrant ainsi qu'il ne maîtrisait pas encore toutes les subtilités de l'organisation des CROUS.

Les recrutements

En lien avec le point précédent, nous avons fait état de notre préoccupation face aux dérives constatées en matière de recrutement. Pour certains métiers, un scénario a tendance à se répéter. Le poste est publié à la BIEP sur la base d'une fiche de poste « bien remplie ». Le recrutement est déclaré infructueux faute de candidats, ou de compétences recherchées. Un contractuel est recruté en CDD. Le support est transformé en ITRF. La personne en poste est préparée au concours. Un recrutement en interne est opéré et se traduit par la titularisation de l'agent en place. Nous ne pouvons nier les difficultés de recrutement sur certains emplois tel que directeur d'unité de gestion en restauration. Pour autant, les règles et les statuts doivent être impérativement respectés. Le Président du CNOUS a affirmé que ces postes comportaient des enjeux conséquents, notamment en termes de management. Ces profils atypiques n'apparaissent pas toujours attractifs, selon lui, pour la filière de l'AENES. Nous avons rappelé que cette exigence de « professionnalisation » nous avait conduit à soutenir la création d'une filière administrative interministérielle intégrant une logique de métiers.

S'agissant des emplois, le Président a estimé que le redéploiement induit par les réorganisations structurelles avait atteint ses limites. Il a considéré que le réseau enregistrait un déficit d'emplois administratifs. Pour autant, malgré un projet de création respectant le plafond des emplois, le ministère ne semblerait pas enclin, pour l'instant, à répondre favorablement à la sollicitation du CNOUS.

L'organisation des services

Nous avons à nouveau déploré le manque de concertation en amont des décisions de réorganisation des services. Les personnels sont mis devant le fait accompli. Il en est de même pour ce qui concerne les implications de la mise en œuvre (souvent laborieuse) de nouvelles applications. Les règles du dialogue social donnant la prérogative aux organisations syndicales majoritaires pour orienter les ordres du jour des groupes de travail, les thèmes traités concernent exclusivement les personnels ouvriers. Conscient de ce manque de consultation des personnels administratifs, le Président du CNOUS s'est dit vouloir développer les réunions de concertation fonctionnelles. Sur le fond, nous avons rappelé, avec force, que nous rejetions toutes organisations type « armée mexicaine », toutes édifications de tours d'ivoire pour CODIR, n'offrant aucune perspective panoramique sur les réalités du terrain, toutes déresponsabilisations et pertes de sens du travail de chaque agent.

Le processus de fonctionnarisation des personnels ouvriers

Nous souhaitions simplement obtenir des informations sur l'avancée de ce processus, L'UNSA n'étant pas signataire du protocole. Le Président du CNOUS nous a confirmé l'extrême complexité de ce dossier, notamment dans la déclinaison réglementaire de la délégation de gestion. Sur ce point, le

Président a affirmé que les ITRF de catégorie A resteraient gérés par le ministère, le CNOUS n'étant pas demandeur. Le financement structurel de la mesure semble également soulever quelques interrogations, voire inquiétudes. Les éléments relatifs à la liquidation des retraites laissent présager d'un grand nombre d'agents faisant le choix de rester PO. A partir d'avril 2018, les recrutements se feraient sous statut ITRF.

Les projets de fusion de CROUS

Pour rappel, ces fusions concernent Caen-Rouen et Dijon-Besançon. Le Président nous a informés que la décision relative à la désignation des deux villes sièges était imminente. Il a considéré que le projet de Caen-Rouen apparaissait, en interne et en externe, susciter une relative adhésion. S'agissant de Dijon-Besançon, les tensions territoriales semblent plus visibles. Pour autant, les deux préfiguratrices ont réalisé un travail de fond visant à élaborer une nouvelle organisation. Dans les schémas retenus, les intérêts des agents semblent en grande partie préservés. Les mobilités géographiques se feront à la marge. Les personnes concernées pourront continuer à être gérées par leur rectorat d'origine, si elles le souhaitent. Nous avons rappelé notre extrême vigilance dans le suivi de chaque dossier individuel. Nous avons également précisé notre refus de tout recrutement d'ITRF sur des missions administratives. Notamment, nous avons réaffirmé que le Crous de Dijon disposait au sein de ses agents, des compétences nécessaires à la gestion d'un pôle de restauration en projet. Nous avons également considéré qu'un emploi fonctionnel devait être préservé dans chaque ville non retenue comme siège, qu'il s'agisse d'un site ou d'un Clous. Le Président ne nous a pas semblé avoir anticipé cette demande. Il ne s'y est pas montré défavorable. Il nous a enfin affirmé ne pas souhaiter d'autres fusions au sein du réseau.

Les insuffisances du dialogue social

Nous avons rappelé notre conception du syndicalisme. Nous avons fait état de notre connaissance des enjeux globaux, de notre crédibilité, de la constance de nos positions en accord avec nos mandats, de notre démarche constructive. A&I-UNSA est la seule organisation professionnelle au sein du réseau qui porte réellement la culture administrative dans le dialogue social. Nous n'avons pas l'habitude de dénoncer des situations locales au CNOUS. Nous avons pourtant, lors de cette audience, fait état de faits concrets prouvant que les engagements du Président du CNOUS en termes de dialogue, de respect des règles, de cohérence au sein du réseau se déclinaient parfois difficilement dans la réalité des CROUS. L'expression de toute autorité, de toute exigence ne saurait se soustraire à l'obligation de rassembler, de promouvoir la coopération. Les Directeur généraux des CROUS seront évalués pour la première fois, cette année, par le Président du CNOUS. Nous avons émis le souhait que cet aspect soit, à cette occasion, l'objet d'une attention particulière. Tout en s'attachant à préserver la solidarité de la chaine hiérarchique, le Président du CNOUS ne nous a pas semblé insensible à tous nos arguments.

Le positionnement du CNOUS

Par bien des aspects, le décret du 26 juillet 2016 renforce le rôle de pilotage du CNOUS et de cadrage de son Président. Les CROUS assurent la déclinaison territoriale de la politique nationale de la vie étudiante. Nous avons considéré, dés lors, que le Président du CNOUS devait s'engager d'avantage dans la résolution des problématiques que nous lui soumettons régulièrement. Il en va de la crédibilité du CNOUS et également de la notre. Nous lui avons précisé que nous ne verrions plus aucun intérêt à solliciter une audience ou, même, à siéger au CTC si nous ne constations pas une évolution rapide dans ce domaine. Les personnels administratifs, qui n'ont jamais souscrit à une logique d'affrontement, semblent se lasser et s'isoler. Les CROUS seraient-ils condamnés, continuellement, à tout faire pour ne permettre que l'émergence d'un syndicalisme de lutte et de combat dont certains effets potentiellement pervers pourraient être de nature à détruire les fondations d'un édifice pourtant fragile : le réseau des CROUS ?

Pascal CAMUS