

**COMPTE RENDU DES
3èmes Rencontres Nationales
sur la « Vie Sociale et Culturelle des Personnels
de l'Enseignement Supérieur »
LYON les 12,13 et 14 juin 2004**

I - COLLOQUE / TABLE RONDE

**Vie des personnels et politique des ressources humaines : relations,
enjeux moyens...**

La table ronde consacrée à la « Vie des personnels et politique des ressources humaines : relations, enjeux moyens... » a été de haute tenue, les interventions nombreuses et pertinentes ont fait ressortir le besoin d'action sociale et culturelle dans les établissements d'enseignement supérieur. Les relations entre politique des ressources humaines et action sociale, la position du Ministère de l'Education Nationale, des Rectorats et de la Mutuelle de la Fonction Publique dans l'action sociale ont fait ressortir la nécessité d'une action sociale de proximité, efficace et réactive, ouverte à tous les personnels sans distinction de statut. Le temps fut trop court pour aborder la question culturelle dans les établissements, ce qui fut regretté par certains des participants.

En voici le compte-rendu détaillé :

Les 3 èmes Rencontres Nationales de la FNCAS se sont déroulées à Lyon le jeudi 13 Mai 2004 à la Maison de l'Université du Campus de l'Université Claude Bernard (Lyon 1). Elles ont rassemblé 150 participants représentant d'une part 53 structures d'Action Sociale et Culturelle (ASC) des Etablissements de l'Enseignement Supérieur et représentant d'autre part des Services de Ressources Humaines, des Services Sociaux, les CAES du CNRS et de l'INSERM, des IUFM, des organisations syndicales et des mutuelles.

Mme HOW SHING KOY, Présidente de la FNCAS, ouvre la table ronde consacrée aux relations entre ressources humaines et vie sociale des personnels dans les établissements de l'enseignement supérieur. Elle donne ensuite la parole aux différents intervenants invités à cette table ronde pour se présenter.

M DEBOUZI E, Président de l'Université de Lyon 1, représentant la Conférence des Présidents d'Université (CPU)

M MERLEN, sous-directeur à la Direction des Personnels , de la Modernisation et de l'Administration.(DPMA) du Ministère de l'Education Nationale

M MULLER, Secrétaire Général de l'INSA de Lyon

M BONHOTAL, Secrétaire Général de Lyon 1, représentant l'Association des Secrétaires Généraux.

M MARSOT, Secrétaire Général représentant le Président de l'Université Jean Moulin de Lyon 3.
M DI SSART, Professeur à l'Université Jean Monnet de Saint-Etienne, chargé de mission aux ressources humaines.

La table ronde était animée par M L'HUI LLI EZ, consultant d'un cabinet conseil.

Elle s'est articulée autour de deux thèmes :

- Vie des personnels : relations avec les ressources humaines et synergies
- Moyens humains et financiers

Avec comme problématiques :

- la situation de la politique sociale dans l'Enseignement Supérieur (ES)
- le champ de l'ASC
- Gestion des ressources humaines (GRH) et place de l'ASC
- les relations CPU-FNCAS
- La reconnaissance de l'ASC dans les contrats d'établissement
- Le financement

Les intervenants présentent durant une dizaine de minutes leurs analyses de ces différentes thématiques. Puis suivront des questions dans la salle pour interpeller les différents invités.

Mme HOW SHI NG KOY rappelle que selon un rapport du ministère établi en 2002 la politique de l'action sociale et culturelle pour les personnels s'intègre dans la gestion des ressources humaines. Elle concourt à l'attractivité de l'établissement, enjeu majeur des années à venir. L'autonomie de cette politique est cependant revendiquée par les personnels.

La CPU est partie prenante de cette orientation. La FNCAS attire toutefois son attention sur disparités entre universités. Seule une mobilisation des personnels pourra donner une impulsion à l'ASC car le ministère ne reconnaît en matière d'action sociale que l'action rectorale.

Une politique d'ASC se base sur une prise en compte des projets de la vie des personnels au même titre que ceux de la vie des étudiants. Leur but est de renforcer le lien social dans l'établissement, d'être une force de propositions, de rendre crédible les propositions auprès des Présidents, de créer des synergies avec la GRH, le service social pour des actions individuelles et collectives.

M DEBOUZIE au nom de la CPU souligne le lien étroit entre CPU et FNCAS établi avec les Présidents BELLOC et LAURENT. Il reconnaît que le domaine de l'ASC est difficile à appréhender pour la CPU faute d'avoir mené une réflexion suffisante sur cette question. Des pistes pour faire reconnaître l'ASC existent comme les contrats quadriennaux d'établissement (CQE), en interne avec les interactions avec la GRH, la commission paritaire d'établissement. Il serait intéressant d'explorer la possibilité d'intégrer l'ASC dans la dotation globale de fonctionnement au titre de dotation récurrente. Mais dans ce cas, il faudrait revoir le modèle San Remo qui a atteint ses limites.

M MERLEN en charge à la DPMA de la gestion prévisionnelle des emplois, de la compétence et de l'action sanitaire et sociale évoque la préparation de la nouvelle loi organique de la loi de finance (LOLF) qui doit entrer en vigueur en 2006. Il y aura une plus grande déconcentration avec une modernisation de la GRH. Cette LOLF sera basée sur une gestion prévisionnelle d'objectifs. Dans cette perspective, la mutualisation de l'action sociale au niveau ministériel pourrait être confiée à un opérateur régional. La DPMA pilote d'autre part la gestion des personnels IATOS.

Le faible niveau du budget d'action sociale du ministère de l'Education Nationale comparé à ceux des autres ministères relève d'une situation historique. Ils s'élèvent à 50M€ /an pour un million d'agents soit 50€ par agent. La gestion de ces crédits est de la compétence des commissions tripartites (1/3 administration, 1/3 partenaires sociaux, 1/3 mutuelles) au niveau des CNAS,

CAAS, CDAS . Pour l'Enseignement Supérieur , il n'existe pas de dispositifs spécifiques. Mais la contractualisation permet d'inscrire un volet d'action sociale et les bilans sociaux peuvent également en faire état. Il y a un début de frémissement pour la prise en compte de l'ASC. Il faut une complémentarité entre le rectorat et l'université. Les crédits sociaux peuvent servir une politique salariale ou bien soutenir des actions ponctuelles.

M BONHOTAL indique que l'Association des Secrétaires Généraux se préoccupe d' étudier la mise en oeuvre de bonnes pratiques dans la vie des Etablissements. Son prochain colloque début Juin sera consacré à la place de l'Action Culturelle dans l'Université.

La GRH, un des thèmes de cette table ronde, ne doit pas instrumentaliser l'ASC. Il doit y avoir des connexions pour que ce soit *« un cercle vertueux où les deux genres s'enrichissent mutuellement sans se confondre »*.

L'Etat a pour mission d'être l'opérateur de la GRH par les moyens de la direction des personnels (DPMA.), du rectorat, de l'inspection académique en ce qui concerne les fonctionnaires d'Etat.

L'université est en revanche impliquée dans la GRH pour mener une politique des emplois en ajoutant que *« l'université française est la seule au monde à ne pouvoir gérer budgétairement ces personnels »*. Il serait souhaitable que l'établissement assure lui-même la gestion des emplois pour mieux gérer les perspectives de carrière des personnels et la pyramide des emplois

M DISSART , chargé des Ressources Humaines à l'Université Jean-Monnet de St-Etienne, expose les actions de son université dans le domaine des ressources humaines (RH): accueil et intégration des nouveaux arrivants sur deux journées pleines, un plan de formation des personnels, un stage de préparation à la retraite pris en charge par le SCAS, des entretiens annuels d'activité et constate des liens évidents entre ASC et RH. Il souligne le soutien de la présidence aux actions culturelles organisées par le SCAS.

Un dialogue avec la salle est engagé selon le principe des questions-réponses avec les intervenants sous la conduite de l'animateur.

Mme PERNIN (Grenoble) : *« à propos du frémissement concernant la prise en compte de l'action sociale , quel est le nombre de projets soutenus par le ministère dans les CQE ? »*

M MERLEN : *« ce n'est pas une action en terme de crédits pour l'ASC qui est inscrite dans les CQE »*. Il y a un engagement des deux parties sur des objectifs à atteindre. Le ministère se positionne en disant *« allez-y mais n'empiétez pas sur les relais académiques »*. Les projets d'investissements sociaux , la restauration sont des opérations où rectorat et université peuvent être complémentaires.

M DEBOUZIE : *« comment financer un projet de crèche ? »* c'est une initiative à envisager avec des partenaires comme les collectivités locales. Est-ce que l'université peut assumer la gestion de crèches ? la question reste posée.

M SEVERAC (Toulouse): *« où se situe l'efficacité pour l'ASC ? est-ce au niveau local en sollicitant des partenariats comme pour les crèches d'entreprises. La LOLF ne risque t-elle pas en privilégiant la mutualisation d'empêcher des actions de proximité. Les titulaires et les non-titulaires ont-ils les mêmes droits ? »*

Mme REMUSAT (Marseille) : *« l'ASC peut être efficace par sa souplesse et son pragmatisme mais est sans moyens pour répondre aux demandes des personnels non titulaires et hors-statuts »*

M MULLER (INSA Lyon) : *« l'ASC s'adresse autant aux agents titulaires qu'aux non titulaires »*. Par exemple, les retards de traitement d'un agent recruté sur emploi d'Etat ou sur budget propre sont pris en charge par l'employeur.

M LOUBATIÈRES (Montpellier) : *« ASC et spécificité : qu'en pense le Ministère ? »*.

M MERLEN : « Il y a 200 à 250 établissements dans l'Enseignement Supérieur et de grandes disparités entre établissements. Cependant, il existe des dispositifs réglementaires et financiers pour les personnels de l'Education Nationale. Mais l'Université est maîtresse de sa politique sociale. Est-ce que dans ce cadre on peut transférer la gestion de l'ensemble des salaires des personnels à l'université ? Pour les hors-statuts, le droit à l'ASC est assumé par l'établissement sur la base des prestations interministérielles. »

M DEVES (SNPTES) estime que les non-titulaires, ayant signé un contrat de droit public, devraient bénéficier d'une action sociale qui leur est refusée.

M BETEAU (Grenoble) évoque de nombreux dysfonctionnements à l'égard des non-titulaires.

Mme OUAKIL (INSA Lyon) assistante sociale recrutée sur budget propre de l'INSA indique que le budget du CDAS se réduit d'année en année et s'inquiète pour le financement des dossiers sociaux.

Mme PETIT (Toulouse) souligne la disparition des postes spécifiques de l'ASC avec la suppression de la BAP 9 et se demande sur quels critères ces choix ont été décidés par le ministère.

M MERLEN apporte un élément de réponse en précisant que le ministère élabore un nouveau répertoire des métiers à partir d'un observatoire des métiers. Ceci conduira à sa mise à jour et à un nouvel arrêté. Pour les métiers sociaux, il y aura un nouveau corps dans lequel des recrutements seront opérés.

M PODEVIGNE (Lyon) s'interroge sur le fait que le concept de la vie des personnels devrait être plus formalisé dans la préparation des CQE.

M DEBOUZIE : « qu'en est-il de l'ASC par et pour les enseignants. ? »

M MERLEN: « 80% sont en catégorie A ; il ne faut pas trop en attendre du ministère. Les universités sont autonomes... » Le domaine le moins réglementé est celui de l'action sociale.

M BETEAU (Grenoble): « Il serait souhaitable de reconnaître les services rendus par les acteurs de l'ASC dans leur parcours professionnel. »

M DEBOUZIE souligne que l'autonomie donne un droit d'expérimentation mais celui-ci est très hétérogène pour la gestion des crédits sociaux. Les MCU donnent priorité à leur carrière professionnelle avant de s'engager dans le social et ils doivent 192 heures d'enseignement annuel selon la loi de 1984.

M BONHOTAL : « il existe une circulaire de 30 pages sur l'action culturelle ; personne ne la connaît. ! » Le bilan social est un bon instrument de gestion.

Mme JEANDEL (Rouen) « l'ASC est-elle une politique de site ou d'établissement ? ».

M DEBOUZIE considère que la notion de site est vague alors que celle de l'identité des établissements est plus importante. Cela ne doit pas empêcher cependant l'existence d'un réseau.

M MULLER estime qu'il n'y a pas de mélange de genre entre ASC et RH. La DRH est séparée du Secrétariat Général de même que le service médico-social.

Mme HOW SHI NG KOY : « il y a des politiques différentes entre ASC et RH. »

M MARSOT indique cependant qu'il existe des liens étroits entre Secrétariat Général et DRH ainsi qu'avec la Division Financière.

M BARANTON (DRH, Rennes 2) avance l'idée qu'une articulation entre DRH et ASC pourrait être expérimentée dans le cadre de l'autonomie.... Les vice-présidences à Rennes 2 sont différenciées entre Ressources Humaines, Hygiène et Sécurité et ASC.

M DEBOUZIE propose l'organisation d'une journée FNCAS à l'AMUE en relais d'initiatives locales.

Mme GISSOT (Paris 12) soulève la question du service social en tant qu'outil de prévention des situations difficiles.

BETEAU : « *L'académie de Lyon dispose d'un poste d'assistante sociale à Lyon et un demi-poste à St-Etienne ... est-ce suffisant ?* »

En conclusion , M MERLEN rappelle que la politique ministérielle est organisée et encadrée et en matière de crédits on ne peut que constater le faible niveau de subvention consacré à chaque agent de l'Education Nationale. Il remercie la FNCAS de son invitation qui lui aura permis de cerner les problèmes en ce domaine. Il souligne qu'il a compris le message de la CPU et celui des acteurs de l'action sociale.

L'évolution va dans le sens de l'autonomie et de la déconcentration et pour M DEBOUZIE, une formation des Présidents d'Université sur l'ASC pourrait faire avancer cette problématique de façon à ce qu'ils s'impliquent plus fortement.

Mme HOW SHING KOY suggère que la FNCAS participe à cette formation . Elle insiste sur la nécessaire définition de cette action culturelle et sociale en souhaitant que les relations étroites tissées ces dernières années continuent de se développer. Elle interpelle M DEBOUZIE sur l'intérêt d'élargir la réflexion sur les nouvelles missions des personnels enseignants et non-enseignants. Elle regrette qu'au colloque de la CPU à Poitiers de mars 2003 dont le thème portait sur les personnels dans l'université de XXI ème siècle auquel la FNCAS était invitée , il n'avait pas été évoqué les nouvelles missions dans le domaine de l'action sociale et culturelle.

Cette table ronde de trois heures termine ces 3èmes Rencontres Nationales de la FNCAS et Mme HOW SHING KOY remercie tous les intervenants et les participants à ces rencontres pour les échanges et discussions qui se sont tenus.

(Compte rendu rédigé par Bernard JOURDAIN et Jean-Michel SCHEFFTEL - juillet 2004)

II - ATELIERS

**Jeudi 13 mai 2004
14h30-16H30**

Les participants aux 3èmes rencontres nationales ont été conviés à choisir un atelier parmi les trois proposés.

Les animateurs de ces ateliers sont membres du Conseil d'Administration de la FNCAS. :

Françoise GISSOT, Jean-Michel SCHEFFTEL, Serge BAGNOLI , Jean François BETEAU, Chris CANO, Noël PODEVIGNE, Mireille REMUSAT, François LE MINOR

ATELIER 1 **30 participants**

L'action sociale du Rectorat, l'action sociale d'initiative Universitaire

Animateurs : Françoise GISSOT - Jean-Michel SCHEFFTEL

L'action sociale du rectorat s'appuie sur des crédits d'état versés aux académies.

Des rappels rapides ont été faits sur l'élaboration de la politique d'action sociale au niveau national, au niveau académique et sur la gestion tripartite (représentants de l'administration, des personnels et de la MGEN) qui permet l'élaboration d'une politique sociale concertée.

Les prestations rectorales se déclinent en **PIM ou prestations interministérielles** et en **ASIA ou actions sociales d'initiative académique**.

Les PIM couvrent les champs suivants : restauration, aides à la famille, subventions pour séjours d'enfants, prestations pour enfants handicapés, champs qui sont fixés par le Ministère.

Les ASIA sont soumises à la politique d'action sociale académique et sont revues chaque année. Elles sont différentes d'une Académie à l'autre. Elles sont, soit individuelles : exemple dans le domaine du logement, des vacances, ou de la famille (adoption, études ou frais de justice), soit collectives, comme les consultations juridiques, psychologiques...

Elles sont servies dans la limite des crédits. Un débat s'est instauré autour des académies qui faute de crédits en cours d'année, ne peuvent plus servir d'ASIA aux personnels.

Les bénéficiaires ont été listés (agents titulaires, contractuels employés de façon permanente, depuis au moins 6 mois, retraités).

Au cours du débat suscité par cette présentation, on note essentiellement une grande disparité dans le versement de ces prestations aux personnels, en fonction de leur statut et de l'académie dans laquelle ils se trouvent.

Par exemple dans l'académie de Créteil tous les contractuels (budget état et budget université) bénéficient du dispositif. Au contraire de certaines académies où les contractuels sur ressources propres sont souvent exclus de l'action sociale rectorale.

Le dernier volet abordé a été celui **des aides et des prêts**. Ils s'adressent aux personnels se trouvant dans une situation financière difficile. L'évaluation est faite par le service social des personnels, mais la décision appartient à la commission académique ou départementale d'action sociale qui statue en représentation tripartite. Le rôle spécifique d'évaluation du service social a été reconnu comme essentiel et souligné, mais peu d'établissements ont leur propre service social. Les échanges ont tourné autour de l'anonymat qui permet la neutralité de la situation, assure le respect et la dignité des agents. Beaucoup d'académies ne respectent pas l'anonymat lors des commissions des œuvres sociales.

L'action sociale d'initiative universitaire est financée sur la dotation globale de fonctionnement (DGF) des établissements et émerge parfois au contrat de plan. Elle s'adresse à tous les personnels d'un établissement, ainsi qu'aux conjoints et aux enfants qui sont des ayants-droit.

C'est l'article 9 de la loi SAVARY qui prévoit la création d'un service d'action sociale dans les établissements d'enseignement supérieur.

La gestion de l'action sociale universitaire est souvent confiée à un service commun d'action sociale et culturelle. Parfois ce service est couplé avec une association (comité d'action sociale et culturelle) pour une gestion plus souple des crédits. Mais la particularité de cette action sociale universitaire est d'avoir un fonctionnement démocratique : « par et pour les personnels ». L'investissement de tous les personnels est possible au sein des Assemblées Générales ou des Conseil d'Administrations élus.

Cependant la création de services ne concerne pas encore tous les établissements d'enseignement supérieur.

Le champ d'action est vaste : loisirs, culture, enfance, sports, voyages, forums, billetterie, mais on y retrouve des domaines spécifiques aux loisirs et aux voyages qu'on ne retrouve pas dans l'action sociale du rectorat.

Un exemple d'action a été donné par l'université Paris 12, il s'agit de l'ouverture d'un CLSH (centre de loisirs sans hébergement) pour les enfants des personnels avec agrément de la direction départementale de la jeunesse et sports. L'encadrement est fait par le personnel de l'université ou par des personnels extérieurs, titulaires du BAFA. Le BAFA des personnels de l'université a été pris en charge par l'établissement. Les locaux répondaient à des critères de

conformité et ont obtenu l'agrément de Jeunesse et Sports. Cet exemple a permis d'échanger sur l'encadrement des séjours pour les adultes et les enfants, sur l'assurance obligatoire, sur la responsabilité des établissements....

Deux actions présentées soulignaient la collaboration du SECASC et du service social des personnels dans la rédaction d'un livret d'information sociale, sous forme de classeur, bientôt mis en ligne et la réalisation de forums (retraite et action sociale) avec des partenaires multiples.

Une réflexion s'est engagée autour des fonds d'aides et de prêts gérés par les établissements. Nous avons pu observer que les pratiques et les fonctionnements sont extrêmement hétérogènes, que ce soit pour l'évaluation de la demande (il n'y a pas toujours de service social), pour les modalités d'attribution et dans le montant des sommes accordées. Les situations de précarité, chez les personnels titulaires ou non sont de plus en plus nombreuses et elles suscitent des interrogations.

Certaines structures ont mis en place, pour les contractuels sur budget propre exclus des PIM et ASIA, l'attribution de prestations identiques à celles des rectorats.

La politique de subventionnement a suscité aussi un débat animé. « On vend tout moins cher que ce que l'on achète » pourrait être le slogan, mais là aussi les pratiques sont variées en fonction des possibilités financières des structures : indice, quotient familial....

Le dernier point portait sur le lien social. En effet l'action sociale universitaire fédère toutes les catégories de personnels, elle permet la notion d'appartenance à une même communauté. Elle favorise le lien social entre les catégories de personnels A,B,C, entre les IATOS et les enseignants.

L'action sociale du rectorat est souvent complémentaire de celle des établissements d'enseignement supérieur, mais l'action sociale universitaire reste spécifique et originale en fonction des initiatives locales. Cet atelier a permis une réflexion collective sur les objectifs, les pratiques et les missions de chacun, des échanges variés et riches dans les exemples, et les témoignages.

ATELIER 2

50 Participants

**Vie des personnels : évolution des missions, politique de subvention
(Enfance, restauration, billetterie, retraités)**

Animateurs : J. François BETEAU - Chris CANO

LA VIE DES PERSONNELS

Les besoins émergents sont sur le logement, la restauration et surtout sur la petite enfance avec une nécessité croissante de structures d'accueil pour les enfants.

Cet accroissement des besoins est dû essentiellement au rajeunissement de la pyramide des âges.

Il est évident que des solutions à ces manques amélioreraient l'attractivité des établissements.

On peut dire que les exemples des participants montrent une grande diversité dans les formes de gestion qui vont de la prise en charge institutionnelle comme à Paris 6, Paris 7 (la halte garderie est gérée et animée par des fonctionnaires) à des partenariats ou à des délégations avec des collectivités locales comme au Mans, Poitiers ou Bordeaux .

Au problème du subventionnement initial de ce genre de structure s'ajoute les difficultés de pérennisation pour un fonctionnement durable.

L'EVOLUTION DES MISSIONS

On constate une forte augmentation des besoins et des demandes en terme de prestations (logement - enfance - restauration - culture et billetterie).

Par ailleurs, les publics deviennent de plus en plus des consommateurs exigeants mais qui refusent de s'impliquer eux-mêmes dans le bénévolat. On peut dire que les acteurs sociaux, plus particulièrement au sein des associations, se sentent souvent démotivés et non reconnus.

Le passage en service apporte des solutions mais n'exclut en aucune manière l'action de volontariat pour autant que les établissements reconnaissent cet engagement en accordant des aménagements horaires, à l'exemple de Aix Marseille II, pour assurer l'accueil et l'interface avec les personnels.

POLITIQUE DE SUBVENTIONNEMENT

Il a été abordé « la question des retraités », on peut constater qu'il y a une grande diversité de pratiques.

Il est évident que l'ensemble des participants souhaite que les retraités continuent à participer à différentes activités tout en ayant conscience qu'on ne peut en aucun cas les subventionner sur les fonds publics.

En ce qui concerne les méthodes de subventionnement, les pratiques sont extrêmement diverses. Pour la restauration par exemple, le subventionnement est indexé sur l'indice de l'agent, par contre pour les prestations à caractère familial le calcul s'effectue sur le Revenu Fiscal de Référence.

Dans le domaine de la billetterie, les choix politiques de subventionnement peuvent faire appel aussi bien à des critères sociaux que esthétiques voire éthiques.

Subventions retraités et conjoints et enfants : il faut respecter une forme Cadre juridique : la légalité pour les fonctionnaires vide juridique. Les retraités ne doivent pas être subventionnés. La subvention pour restauration aux retraités est interdite. L'état peut retirer le taux de TVA à 5,5%.

Dans les statuts du Service, Conjoint : bénéficiaires et ayants droits .

Dans le cadre du service, les bénéficiaires doivent être précisés dans les statuts, cependant le problème de régularité est posé.

Dans le cadre d'une Association : les ayants droits doivent être définis dans les statuts

Une association doit être en mesure de prouver que la subvention allouée par l'université n'est pas versée directement aux retraités.

Cependant, si la subvention versée est dans le cadre d'une action collective elle ne pose pas problème

Nous avons dû interrompre nos débats par rapport à l'heure, mais il y avait encore beaucoup de choses à dire.

Notre atelier a été riche en échanges et nous remercions tous les participants.

ATELIER 3

Quelle politique sociale pour les personnels à statuts spécifiques ?

Mireille REMUSAT - François LE MINOR

30 participants

Les différents statuts des personnels ont été décrits.

I-IATOS

I 1. Agents titulaires

Peuvent prétendre à l'Action Sociale ministérielle et inter ministérielle et aux ASIA et à celle de l'établissement

PROBLEME DES EMPLOIS GAGES

I-1.1 Emploi gagé

L'agent affecté sur un emploi gagé est un fonctionnaire qui est soumis aux statut général de la Fonction publique.

L'emploi gagé est un emploi délégué par le Ministère, **financé par les fonds propres de l'établissement d'affectation du fonctionnaire.**

Le salaire d'un fonctionnaire en poste sur un emploi gagé, pour des raisons pratiques peut être versé par la Trésorerie Générale. Si l'établissement en a les moyens techniques et humains ce fonctionnaire recevra un bulletin de salaire de l'établissement.

Il bénéficie des mêmes conditions de promotion qu'un fonctionnaire sur emploi d'état.

I-2- Agents non titulaires de droit public:

I-2.1 Contractuel d'Etat : contrat de droit public payé par l'Etat

Peuvent prétendre juridiquement à l'Action Sociale ministérielle et inter ministérielle et ASIA

Action sociale d'Etat.

Recours tribunal administratif.

Réponse de Jacky Simon médiateur de l'éducation nationale, datée du 5 mars 2004.

Sur les problèmes de prestations transitant par l'inspection académique, essentiellement liées à l'enfance, il est écrit : "Les problèmes ... ont été rencontrés dans les différentes académies. La Direction de la Comptabilité Publique a été saisie et une circulaire destinée à apporter une réponse à tous ces problèmes de fond est actuellement en cours d'élaboration, la complexité du dossier fait qu'elle n'a pas malheureusement pu être jusqu'à présent publiée. "

I-2.2 Contractuel Ressources propres : contrat de droit public payé par l'Etablissement

Peuvent prétendre à l'Action Sociale Universitaire : prestations d'action sociale résultant de la politique mise en place par l'établissement employeur sur ses propres fonds et à l'Action Sociale de la CAF et du Conseil Général

Action sociale de l'Etablissement.

Recours tribunal administratif.

Les personnels rémunérés sur les fonds propres des universités ne peuvent pas prétendre au bénéfice de la prestation chèque-vacances au titre de l'Etat.

Vacataire : personnel non titulaire ayant un emploi principal ou étant retraité (problème de limite d'âge).

I-2.3 Agents non titulaires de droit privé

Peuvent prétendre à Action Sociale CAF et Conseil Général

Pas d'action sociale ni de l'état ni de l'établissement.

Action Sociale CAF et Conseil Général

CES : Contrat emploi solidarité

Action Sociale CAF Recours prud'homme

CEC : contrat emploi consolidé

Action Sociale CAF Recours prud'homme

Personnel employé par les GIS :

Groupement d'Intérêt Scientifique. Action

Sociale CAF

Emploi jeune

pas de réponse claire.

II ENSEIGNANTS TITULAIRES

Peuvent prétendre à l'Action Sociale ministérielle et inter ministérielle et aux ASIA et de l'établissement

II-1 Titulaires Enseignement supérieur mono appartenant

Education Nationale

Bi appartenant Education et Santé
Professeur,
Maître de conférence
Assistant (peu nombreux, en voie de résorption)

II-2 Titulaires Enseignement du second degré en poste dans le supérieur

PRAG	Professeur Agrégé
PRCE	Professeur Certifié
PTAE	Professeur Technique des Arts et Métiers
PCLP2	

III- ENSEIGNANTS NON TITULAIRES

III-1 AGENTS PUBLICS CONTRACTUELS D'ETAT

Peuvent juridiquement prétendre à l'Action Sociale ministérielle et inter ministérielle et aux ASIA

ATER : Attaché Temporaire d'Enseignement et de Recherche.

Enseignants associés PR ou MC mi-temps ou plein temps (contractuel selon la durée de vacance du poste). N'a pas le droit d'avoir une activité privée sinon est soumis au condition de cumul d'emplois).

Enseignants contractuels du second degré employés dans l'enseignement supérieur.

Maître de langue : durée de contrat supérieure à 2 ans.

Peuvent prétendre à l'Action Sociale universitaire

Prestations d'action sociale résultant de la politique mise en place par l' établissement employeur sur ses propres fonds.

Moniteur : c'est un **étudiant** qui est allocataire de recherche qui a un **contrat de droit public** qui le lie à l'état pendant 3 ans . La gestion de son traitement est déconcentrée. C'est l'établissement qui gère son salaire.

Le monitorat fait rentrer l'agent dans la fonction publique et sa durée d'emploi est prise en compte dans le reclassement.

Lecteur Personnel contractuel de l'Etat (300 h de cours à l'année).

III-2. ENSEIGNANTS NON TITULAIRES NON AGENTS PUBLICS

Action Sociale CAF et Conseil Général

Vacataire : la plupart du temps sans contrat. Doivent avoir une activité principale

PAST : professeur associé contrat d'une durée de 3 ans à mi-temps.

A une activité principale dans une structure privée.

S'il perd son activité principale il est mis fin à son contrat.

Chargé d'enseignement : âgé de plus de 28 ans.

Activité professionnelle principale dans la fonction publique ou une entreprise privée.

Son action Sociale dépend de son employeur principal.

Chargé d'enseignement : âgé de moins de 28 ans. Il doit obligatoirement avoir un statut étudiant.

Rappel de la politique sociale.

La politique sociale se décline sur quatre niveaux : les P.I.M, les A.S.I.A., les actions concertées MGEN, l'action sociale universitaire.

Pour les titulaires, le traitement social (P.I.M., A.S.I.A.) est le même. Mais il est vrai que pour les emplois gagés la situation est un peu différente.

Pour les non titulaires, la situation est plus complexe. Tout dépend du type de contrat de travail. Si le contrat est de droit public, le personnel devrait bénéficier de la même politique sociale que les titulaires. Pour les contrats de travail de droit privé, c'est l'action sociale de la CAF qui devrait s'appliquer.

Dans les faits, les situations sont différentes d'une Académie à une autre et/ou d'une Université à l'autre.

Présentation de 2 situations.

Exemple de Marseille

Exemple de Poitiers

Un débat s'engage parmi les participants

Emplois Gagés

Un des objectifs de l'atelier est de clarifier la situation vis à vis des prestations interministérielles et des ASIA des personnels sur emplois gagés

Le point crucial est la situation nouvelle des personnels employés sur emplois gagés. Loi SAPI N
Les personnels employés sur emploi gagés, dans certaines académies ne sont pas reconnus comme fonctionnaires pouvant prétendre aux prestations de la MFP : chèques vacances notamment en raison de leur emploi qui conduit à une rémunération sur ressources propres de l'établissement.
Motion à proposer et à envoyer au MN

Dans certaines universités pas de titularisation SAPI N, ailleurs beaucoup de « SAPI N ».

Ils sont pour l'instant identifiés en tant que personnes, le problème se posera en cas de mutation.

Tant que la TG a édité les fiches de paie il n'y a pas eu de problème concernant les prestations.

Depuis que les personnels sur emplois gagés reçoivent un bulletin de paie de l'université, certains rectorats depuis le 1 janvier rejettent systématiquement les demandes.

La situation des personnels contractuels sur poste d'état est également évoqué ;

Si juridiquement ces agents peuvent prétendre sus condition de durée d'emplois aux prestations des PIM et ASIA, dans es faits il n'en est rien.

Proposition : la FNCAS adresse une lettre ouverte au Ministre de la Fonction Publique et au Ministre de l'Education Nationale.

TEXTE PROPOSE en annexe.

DEBAT Emplois Action Sociale

L'action Sociale et Culturelle favorise le lien social surtout entre personnel IATOS et Enseignants

Importance de la pyramide d'âge

Le traitement de l'action sociale pour la petite enfance : c'est une mobilisation qui demande beaucoup d'argent et d'énergie, un grand investissement humain et financier.

IL faut insister pour avoir une réponse municipale concernant les crèches et autres modes d'accueil des enfants réponse municipale et ou établissement

Les Services d'AS ont besoin de partenaires institutionnels pour lesquels les Services et associations des nos établissements ne sont pas missionnés. Les Services d'A S doivent être insérés dans la ville

Introduction de la culture dans les futurs débats cette année le débat a été quelque peu escamoté.

Actuellement aucune organisation syndicale ne s'est saisie de cette situation.

Le problème des emplois gagés est également un problème social.

Emplois gagés dans I UFM, EPLE,

Il serait intéressant de au rectorat que les personnels sur E.G soient pris en charge par le FARPI .

Emplois jeunes droits priés.

Ce problème des emplois gagés fait partie de la revendication syndicale et des préoccupations de la FNCAS.

La fédération peut décider que le CA a mission de transmettre cette lettre

On est dans l'urgence, il parait nécessaire que cette lettre soit adressée.

Ce constat de dysfonctionnement sera ensuite transmis aux syndicats et aux institutionnels.

III - ASSEMBLEE GENERALE

Sont rapportés en annexe :

le compte rendu de l'assemblée générale

Rapport Moral, Rapport financier

Rapport des commissaires aux comptes.

les débats et votes qui ont suivi.

La conclusion de l'assemblée générale.