

Déclaration liminaire des commissaires paritaires SNES-FSU CCPC du 3 mars 2016

En 2015, lors de la commission équivalente, nous avons demandé que l'esprit d'ouverture qui prévalait au GT les années précédentes soit rétabli. Cette année, c'est une fois de plus au terme d'échanges vifs que quelques avancées ont pu être constatées. Mais les problèmes de fond demeurent :

- Nous avons vivement dénoncé la convocation post groupe de travail (arabe) de candidats ajoutés sans consultation des commissaires paritaires. Comme nous l'avons écrit, au-delà du fait qu'il s'agit d'une première, évidemment inacceptable, cela relève du plus grand mépris pour les commissaires paritaires tout comme pour les règles pourtant explicites de l'AEFE.
- De plus en plus, les règles du paritarisme sont bafouées à l'Agence et les exemples qui suivent le montrent.

Concernant le vivier :

Le SNES ne peut à nouveau qu'exprimer le souhait que soit augmenté le nombre de vœux possibles lors de la candidature, ce qui permettrait d'augmenter le vivier sur certains postes tout en respectant les vœux des candidats.

Si certaines demandes ont abouti pour augmenter les viviers, elles demeurent nettement insuffisantes.

- Problème du rejet de notre demande suite aux fermetures de postes au CT de novembre 2015

Au groupe de travail, vous avez rejeté nos demandes de convoquer plus de candidats à entretien en assurant que la moyenne de 3 candidats était largement suffisante. Force est de constater que vous vous êtes trompés. C'est ce blocage au moment du GT qui conduit à la situation que nous avons aujourd'hui. Quand on connaît les difficultés de détachement pour les personnels partants, cette posture est irresponsable, sauf à vouloir supprimer ou fragiliser des postes. Résultat : 12 postes non pourvus à l'ouverture de cette CCPC (et 32 postes ont un seul candidat classé – sur 110 postes).

Nous demandons également que les règles de non-priorité soient revues à la baisse.

L'Agence ne veut pas bouger sur les critères de non-priorité alors que des modifications permettraient d'ouvrir le vivier, mais cela ne l'empêche pas pour autant de convoquer, voire de classer des candidats non prioritaires, tout en se gardant le choix des non-priorités non respectées.

Concernant les entretiens, le SNES-FSU continue à les dénoncer.

Encore une fois et malgré nos multiples interventions et votre accord, des postes ont été proposés en entretien alors que les candidats n'étaient pas reçus pour ces postes.

La présence de gestionnaires et des IPR pose réellement problème, notamment dans la mesure où les membres de jury ne sont absolument pas à égalité d'accès à l'information et, de fait, les postulants sont loin d'être à égalité de traitement. Exemple flagrant : les pourcentages de classés 1 (ou de classés), originaires du réseau, dans les disciplines représentées par les IPR de l'Agence. Ils sont nettement supérieurs. Par exemple en lettres 70% de classés venant du réseau, idem en anglais. En HG, 62% de numéro 1, et d'autres exemples le montrent. Cela pose la question de l'égalité de traitement, non respectée. Concernant les gestionnaires, il n'est pas normal d'avoir en entretien de cette manière les personnes qui instruisent les dossiers. Les EEMCP2 sont-ils les seuls à avoir des gestionnaires dans les jurys, ou est-ce également le cas chez les DAF, les personnels de direction ? Dans l'ensemble, tout confirme que les entretiens, que nous avons toujours

dénoncés, sont réellement devenus un exercice totalement biaisé. L'agence doit revoir ses règles en la matière.

Le problème posé pourrait être celui d'une bienveillance équitable : pourquoi certains candidats ont-ils une impression positive, notamment dans le choix des questions ou la qualité des interventions, et d'autres la nette impression que la quasi-totalité des questions sont orientées négativement ? Nous avons déjà évoqué l'an dernier la focalisation sur les points les moins forts du dossier / du rapport d'inspection, nous sommes tenus de constater, cette année encore, que les candidats sont loin d'être à la même enseigne.

Concernant maintenant les classés :

Deux candidats sont classés 1 (1 CPE, 1 anglais) alors qu'ils n'ont demandé ni le poste ni la zone et n'ont donc pas été présélectionnés en entretien sur ces postes. Nous avons clairement donné notre désaccord au Directeur adjoint pour un tel mode de classement. Avant l'ouverture de la CCPC, nous demandons le retrait immédiat de ces deux candidats classés.

Nous rappelons solennellement que les commissions paritaires fonctionnent avec des règles, qui se discutent et évoluent dans le cadre paritaire, et nous demandons que la dérive observée de la part de l'Agence et dénoncée par les représentants des personnels cesse immédiatement. Les commissions paritaires doivent fonctionner selon les règles de l'Etablissement public, nous demandons à l'Agence d'y revenir.