



Entrevue de la CGT UNCROUS : des résultats concrets et satisfaisants

jeudi 6 janvier 2022, par [Bariaud](#)

VIE FÉDÉRALE

ENTREVUE DE LA CGT UNCROUS : DES RÉSULTATS CONCRETS ET SATISFAISANTS

Uni-es et résolu-es, nous sommes plus fort-es ! À la suite de la mobilisation réussie des personnels du 18 octobre 2021, la CGT a obtenu des mesures concrètes qui lui ont été annoncées dans une entrevue avec le cabinet de la ministre le 21 octobre dernier.

16

Le Lundi 2021 - oct - 2021

Pour reconnaître l'investissement important des agent-es pendant la pandémie du Covid 19, une prime exceptionnelle de 400 euros sera versée en décembre 2021 à 8 000 agent-es du CROUS. La CGT a obtenu que cette somme soit multipliée par 2.

Pour compenser l'annulation de la troisième session de titularisation, alors que 399 postes de fonctionnaires budgétés n'ont pas été pourvus, des concours internes en 2022 permettront de recruter au moins autant d'agent-es contractuels comme fonctionnaires. Il suffit d'un an d'ancienneté comme contractuel·les pour passer un concours interne, plus simple que l'externe puisque les agent-es travaillent déjà.

Les ministères de la Fonction publique et du Budget autorisent une dérogation pour une plus forte proportion de concours internes que ce que les statuts prévoient (normalement 25 % du total), dans l'objectif explicite de titulariser des contractuel·les déjà en poste.



Des modalités de formation et de préparation des agent-es à ces concours internes seront mises en place dans les CROUS avec le soutien du CROUS. Concernant le choix des spécialités et des affectations, les leçons des deux



précédentes sessions de titularisation seront tirées pour que des postes de fonctionnaires ne soient pas perdus et que les agent-es soient titularisés sur leur spécialité.

Concernant le régime indemnitaire, le ministre décide d'instaurer aux CROUS le même processus « d'indexation indemnitaire » que celui ouvert aux personnels de recherche par la Loi de Programmation de la Recherche. L'objectif est de compenser le retard par rapport à d'autres ministères, en commençant par un « état des lieux ».

Concernant les personnels DAPOLUS, les promotions par notes d'aptitude seront de nouvelles ouvertures et les modalités de carrière et de promotion seront alignées sur celles des IFRF. Le statut des DAPOLUS sera modifié pour ce faire, malgré sa mise en extinction. L'échelle 8 sera alignée sur la grille des fonctionnaires.

Concernant la mobilité des DAPOLUS en dehors de leur CROUS, le statut sera modifié pour que le contrat en CDI soit « portable » d'un CROUS à l'autre, donc transféré. Sur le passage

des agent-es de l'échelle 5 en C3, prévu par le protocole du 4 mai 2017 dans les deux années suivant la titularisation par une adaptation des leur financement, une réponse sera donnée avant la fin décembre 2021.

Concernant la demande de la CGT de rendre définitive l'instauration de séso sociaux et sociaux secteurs au vu des difficultés sociales des étudiant-es et de leur charge de travail, le ministre continue avec la discussion avec le ministère du Budget.



Concernant les plafonds d'emploi et les postes non pourvus, le CROUS s'est engagé à un état des lieux employé par emploi et à réduire la part de CDD. Sur ce sujet la CGT attend plus de clarté du ministère.

Concernant la proposition de la Cour des Comptes publiée le 31 octobre de transformer chaque CROUS en une filiale de droit privé de son université, la CGT a été très claire : c'est non. Le ministre annonce être sur notre position.

Être offensives au service des salarié-es, c'est le rôle d'un syndicat. Avec la CGT, les salarié-es des CROUS ne se trompent pas !

Uni-es et résolu-es, nous sommes plus fort-es ! À la suite de la mobilisation réussie des personnels du 18 octobre 2021, la CGT a obtenu des mesures concrètes qui lui ont été annoncées dans une entrevue avec le cabinet de la ministre le 21 octobre dernier.

Pour reconnaître l'investissement important des agent-es pendant la pandémie du Covid 19, une prime exceptionnelle de 400 euros sera versée en décembre 2021 à 8 000 agent-es du CROUS. La CGT a obtenu que cette somme soit multipliée par 2.

Pour compenser l'annulation de la troisième session de titularisation, alors que 399 postes de fonctionnaires budgétés n'ont pas été pourvus, des concours internes en 2022 permettront de recruter au moins autant d'agent-es contractuels comme fonctionnaires. Il suffit d'un an d'ancienneté comme contractuel·les pour passer un concours interne, plus simple que l'externe puisque les agent-es travaillent déjà.

Les ministères de la Fonction publique et du Budget autorisent une dérogation pour une plus forte proportion de concours internes que ce que les statuts prévoient (normalement 25 % du total), dans l'objectif explicite de titulariser des contractuel·les déjà en poste.

Des modalités de formation et de préparation des agent-es à ces concours internes seront mises en place

dans les CROUS avec le soutien du CNOUS. Concernant le choix des spécialités et des affectations, les leçons des deux précédentes sessions de titularisation seront tirées pour que des postes de fonctionnaires ne soient pas perdus et que les agent·es soient titularisés sur leur spécialité.

Concernant le régime indemnitaire, le ministère décide d'étendre aux CROUS le même processus « d'harmonisation indemnitaire » que celui ouvert aux personnels de recherche par la Loi de Programmation de la Recherche. L'objectif est de compenser le retard par rapport à d'autres ministères, en commençant par un « état des lieux ». Les fonctionnaires ITRF comme les contractuel·les DAPOUS seront concernés.

Concernant les personnels DAPOUS, les promotions par listes d'aptitude seront de nouveau ouvertes et les modalités de carrière et de promotion seront alignées sur celles des ITRF. Le quasi-statut des DAPOUS sera modifié pour ce faire, malgré sa mise en extinction. L'échelle 8 sera alignée sur la grille des fonctionnaires.

Concernant la mobilité des DAPOUS en dehors de leur CROUS, le quasi-statut sera modifié pour que le contrat en CDI soit « portable » d'un CROUS à l'autre, donc transféré. Sur le passage des agent·es de l'échelle 5 en C3, prévu par le protocole du 4 mai 2017 dans les deux années suivant la titularisation par une adaptation des taux d'avancement, une réponse sera donnée avant la fin décembre 2021.

Concernant la demande de la CGT de rendre définitive l'embauche de 60 assistantes et assistants sociaux au vu des difficultés sociales des étudiant·es et de leur charge de travail, le ministère continue aussi la discussion avec le ministère du Budget.

Concernant les plafonds d'emploi et les postes non pourvus, le CNOUS s'est engagé à un état des lieux emploi par emploi et à réduire la part de CDD. Sur ce sujet la CGT attend plus de clarté du ministère.

Concernant la proposition de la Cour des Comptes publiée le 21 octobre de transformer chaque CROUS en une filiale de droit privé de son université, la CGT a été très claire : c'est non. Le ministère annonce être sur notre position.

Être offensif·ves au service des salarié·es, c'est le rôle d'un syndicat. Avec la CGT, les salarié·es des CROUS ne se trompent pas !