



Audience FOESR / DRH du réseau CROUS (28 août 2024) FO réaffirme les revendications des personnels des CROUS

Mercredi 28 août 2024, le nouveau Sous-directeur RH du réseau des CROUS, M. Damien DARFEUILLE, et son adjointe, Mme Carole HOLLEVILLE, ont accordé une audience (visio) à une délégation du syndicat FOESR composée de Sylvain EXCOFFON (SG de FOESR) et de François TORRENT, Youssef BAALI et Manuel VINCENOT (élu au CSA commun).

Ce temps d'échange a permis à FOESR d'exposer une nouvelle fois au CNOUS les exigences urgentes et prioritaires à mettre en œuvre dans les prochains mois.

Ressources humaines :

FOESR a alerté sur l'important turn-over de personnels au sein des services RH dans la plupart des CROUS, ce qui a notablement fragilisé l'expertise dans de nombreux domaines (multiplicité et spécificités statutaires, particularités DAPOOUS, temps de travail, contrats étudiants, évolutions de la réglementation en matière de congés maladie, etc...). Pour FO, il est essentiel de mettre les moyens pour consolider les services RH.

FO a demandé la (re)mise en place d'une plate-forme dédiée à la réglementation (du type site RIO abandonné depuis une dizaine d'années).

-> M. le SDRH répond qu'il souhaite effectivement mettre en place une base réglementaire dédiée accessible à tous. Il souhaite aussi une plus grande animation des DRH au sein du réseau.

Concernant l'ARTT, il annonce que la circulaire sera revue à la demande du Ministère car il y aurait des choses irrégulières (« illégales ») selon lui. En contrepartie de ce « toilettage », le CNOUS promet des avancées sur une augmentation sensible de l'indemnitaire sur 3 ou 4 ans.

Primes (ISF et IFSE) :

FOESR a rappelé que les grands oubliés au niveau des personnels (tant au niveau indemnitaire qu'indiciaire !) restent les PO-DAPOOUS : plus de 12 ans que le taux de base de l'ISF n'a pas bougé ! FO explique que les personnels qui sont effectivement au-dessus du taux 7 d'ISF sont largement minoritaires.

Pour FOESR il y a donc urgence que le taux plancher d'ISF soit réévalué nationalement au taux 7, ce qui ne comblera d'ailleurs que partiellement l'écart avec l'indemnitaire des agents fonctionnaires.

À ce titre, FO demande une harmonisation des primes des différentes catégories de personnels sur l'ensemble du réseau.

-> M. le SDRH convient que la grande majorité des PO du réseau sont entre le taux 5 et le taux 7. Il questionne FO sur l'opportunité de mensualiser l'ISF, à l'image de l'IFSE des fonctionnaires.

FOESR rappelle avoir demandé une telle mesure il y a déjà 15 ans. Pour FO, une telle mensualisation correspond à une harmonisation des pratiques souhaitable.

Grilles DAPOOUS :

FOESR explique que les PO ont été freinés dans leurs carrières depuis la fonctionnarisation de 2018. Pour FO, il y a urgence à revaloriser les grilles DAPOOUS, et aussi à s'attaquer au déroulement de carrière (passage d'échelons) très défavorable des PO.

-> M. le SDRH admet avoir été étonné à son arrivée au CNOUS par le faible niveau des grilles DAPOOUS, qui sont à revoir. Il explique que remettre ces grilles au niveau des grilles C et B de la fonction publique constitue une priorité (tout comme la revalorisation de l'indemnitaire). La masse salariale devra être abondée en conséquence.

Pour ce qui est des échelles, M. Darfeuille rappelle que, pour les fonctionnaires, les réductions d'ancienneté avaient été abandonnées au profit d'un raccourcissement des durées de passage d'échelon.

Compte tenu du parcours administratif (tutelle, guichet unique), il ne cache pas que l'objectif ne pourra pas être atteint avant janvier 2026. D'ici là, il compte faire évoluer l'indemnitaire et l'action sociale.

Contractuels CDI :

FOESR remarque que, malgré le cadrage national, il existe une gestion très différente des agents en CDI (hors- DAPOOUS) d'un CROUS à l'autre, cela pose de multiples problèmes (rémunérations, métiers, carrière, équité).

FO rappelle que les salaires proposés à l'embauche sont parfois très supérieurs à ceux des fonctionnaires ou des PO qui ont pourtant expérience et ancienneté supérieures.

Par ailleurs, FO rappelle que le cadrage national n'offre aucune garantie en termes d'évolution de carrière.

-> Mme Holleville répond qu'il s'agit aussi d'une question d'attractivité, réussir à embaucher avec des salaires attractifs. M. le SDRH rappelle que le cadrage national arrive à échéance, cela sera l'occasion de le retravailler ce cadre de gestion (grille de carrière ?). Il indique aussi qu'il souhaite que dans le contrat de l'agent contractuel on distingue la partie indiciaire de la partie indemnitaire.

Plafond d'emploi :

FOESR explique que le plafond d'emploi du réseau doit être revu. En effet, dans certains CROUS on arrive au bout de la logique de saturation du dispositif d'emploi, on ne peut plus gérer le développement d'activité (ouvertures de nouvelles résidences, hausse de la fréquentation en restauration) à effectifs constants.

-> M. Darfeuille répond que l'objectif du CNOUS est de prouver aux tutelles que le plafond a atteint ses limites et que ces CROUS n'ont plus de souplesse pour absorber l'activité. Mais au-delà du plafond il y a la question de la masse salariale : on ne peut pas rehausser les dispositifs d'emploi à moyens financiers constants. C'est le travail du CNOUS de convaincre les tutelles sur ce point aussi.

FO répond que, dans le cadre d'un service public, la question de la masse salariale ne doit pas entraver la nécessité de se développer. Il y a urgence à convaincre les tutelles qu'ils doivent accorder les moyens aux CROUS de fonctionner et de se développer.

Action sociale :

FOESR a rappelé ses revendications en matière de réévaluation du montant du Quotient Familial (QF) ouvrant droit à la plupart des aides sociales spécifiques, actuellement plafonné à 22 000€/an/agent seul.

Pour FO, il faut rehausser ce plafond à 30 000€ (ou au niveau de l'indice 509), au moins pour les aides relevant de la santé et de l'accompagnement de l'agent en fin de carrière.

-> M. le SDRH répond que le CNOUS étudie actuellement les bilan sociaux (RSU) des CROUS sur le sujet. Une hausse du QF est une des priorités pour les mois à venir. Concernant le volet médical, il rappelle qu'on reste en attente du contenu du panier prévu par la Protection sociale complémentaire (PSC) qui sera proposée au niveau ministériel.

Reclassement professionnel, aménagement de poste, formations :

FOESR a tenu à attirer l'attention sur la problématique de l'accompagnement dans l'emploi des agents qui subissent l'usure professionnelle. FO regrette qu'il n'y ait pas une politique plus efficace

et volontariste impulsée par la tête de réseau. Il est regrettable de voir tant d'agents licenciés pour inaptitude, faute de prévention et d'accompagnement.

-> *M. le SDRH répond que des actions correctives sont demandées sur ce point par le CNOUS à l'occasion de chaque dialogue stratégique avec les CROUS. Il est convaincu que la formation peut être essentielle pour la réorientation vers des métiers administratifs, par exemple.*

Projet de réseau (Mme Durand) :

Interrogé sur ce projet, FOESR répond que ce qui a été présenté le 18 juillet aux OS nous inquiète à double titre : la territorialisation du réseau et l'entrée du privé (mécénat) dans le financement des CROUS.

-> *M. le SDRH assure que les CROUS n'ont pas vocation à être marchands ou purement financiers. L'enjeu est d'obtenir des moyens financiers supplémentaires, au-delà de ce que propose l'État, pour aider à financer des projets, avoir plus de moyens de fonctionnement, etc... Il ajoute que cette idée ne sera pas forcément mise en place.*