

Compte-rendu de la CCP des personnels contractuels (CDD, CDI, RIL, PNT46, DREIF, SNEPC, CEREMA, CGLLS) du 11 janvier 2017

CONTRACTUELS

Table des matières

Communication force ouvrière.....	2
Réponses de l'administration.....	4
Déprécarisation.....	5
Déroulé de l'ordre du jour.....	5
Les Coordonnées de vos élus.....	6

Initialement prévue le 15 décembre 2016, cette CCP avait été boycotté par les représentants du personnel en raison du faible niveau d'information communiqué par l'administration en amont de la séance sur un dossier de licenciement.

Force Ouvrière avait également souhaité boycotter cette séance afin de manifester de manière plus large son mécontentement quant à la gestion des personnels contractuels dans nos ministères. À cet effet, les élus Force Ouvrière avaient transmis à l'administration, avant de quitter la salle, une version papier de leur communication sur les dysfonctionnements constatés de la gestion des personnels contractuels, communication envoyée quelques jours plus tôt à l'ensemble des agents d'administration centrale. Celle-ci est reprise dans son intégralité ci-dessous.

COMMUNICATION FORCE OUVRIÈRE

La vie « privilégiée » d'un contractuel au Ministère de l'Environnement

Au vu des nombreuses situations auxquelles ils ont été confrontés depuis plusieurs années, et au gré des échanges qu'ils ont pu avoir avec l'administration, vos représentants Force Ouvrière dressent plusieurs constats édifiants quant à la gestion, au suivi et au déroulement des carrières des agents contractuels de notre ministère.

Recrutement en CDD : quand les bureaux RH de proximité s'inventent des grilles de rémunération pour tirer les salaires vers le bas

La signature du premier CDD pour un agent conditionne l'ensemble de son passage dans notre administration, notamment en termes de rémunération. Contrairement aux informations régulièrement transmises par les bureaux RH de proximité aux personnes en passe d'être recrutées, aucune grille de rémunération n'est prévue pour les contractuels. Il appartient ainsi à ces derniers de négocier leur traitement salarial au moment de leur recrutement.

Salaires perçus en CDD : la « formidable » opportunité de gagner moins d'argent en 2016 qu'en 2013

La revalorisation salariale pour les agents contractuels intervient tous les 3 ans dans la limite des plafonds fixés par l'administration (20 points d'indice pour les agents de catégorie A et 30 points d'indice pour les agents de catégorie A+). En pratique, ces plafonds de verre particulièrement bas peuvent conduire à des situations aussi ubuesques que démotivantes pour les contractuels. Un agent recruté en CDD en 2013 dispose ainsi, en 2016, d'un salaire net mensuel inférieur à celui qu'il percevait au moment de son recrutement en 2013, l'augmentation des charges sociales au fil du temps étant supérieure au gain salarial découlant des revalorisations prévues par les textes.

Des oublis coupables lors de la signature des avenants de renouvellement...

Ignorant complètement les règles de gestion, la hiérarchie ou les bureaux RH de proximité ne proposent pas systématiquement de réunion avec les agents en amont d'un renouvellement de CDD. En l'absence de tenue de ces réunions et l'absence d'informations sur leurs droits, plusieurs agents contractuels ne se sont pas vu octroyer la revalorisation salariale devant normalement accompagner leur renouvellement dans les délais prévus par les textes.

... et dans le versement de prestations

Dans une optique d'économiser ses deniers, notre administration « oublie » régulièrement de verser à ses agents contractuels la garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) malgré les obligations légales. Ces oublis visent en premier lieu les agents contractuels en instance de départ en retraite, leur présence imminente hors des murs de notre ministère décourageant les éventuels recours.

Montée en compétence ou en responsabilités : le risque de perdre son emploi comme condition de passage

Les agents CDD ayant été recrutés pour un besoin spécifique, il n'est pas prévu de mobilité pour ceux-ci. De

même, aucune montée en compétence n'est prévue. Si la hiérarchie veut valoriser une évolution des missions ou des responsabilités managériales d'un agent en CDD, cela ne peut passer que par la signature d'un nouveau contrat calqué sur une nouvelle fiche de poste. Cela sous-entend alors que le poste en question doit être republié deux fois dans le circuit réservé aux fonctionnaires avant que l'agent en CDD puisse y prétendre. De ce fait, l'agent en CDD peut alors perdre son propre poste au profit d'un fonctionnaire alors même que sa hiérarchie souhaitait, au départ, le faire monter en compétence ou en responsabilités.

Pour les CDI, une reconnaissance de l'expertise à 30 euros par mois

Pour motiver les agents contractuels passés en CDI, une reconnaissance de leur expertise acquise durant leurs six années de poste en CDD peut être effectuée par un comité de domaine. Cette reconnaissance peut par exemple amener un agent de catégorie A à être requalifié en A+. Toutefois, ce passage de A en A+ ne se matérialise pas par la négociation d'un nouveau contrat. L'agent se voit uniquement octroyer une revalorisation de 10 points d'indice, soit « environ » 30 euros nets à la fin du mois.

Muter vers un autre ministère en conservant son CDI : la loi dit oui, l'administration dit non (sauf si votre meilleur ami est un Directeur d'administration centrale)

En dépit des possibilités légales offertes par les textes, un agent en CDI ou en statut Règlement Intérieur National (RIN) dans notre ministère ne peut envisager une mobilité digne de ce nom vers d'autres ministères. En effet, la portabilité du CDI vers ou depuis une autre institution publique n'est jamais pratiquée par notre administration. Un agent sous CDI souhaitant avoir recours à la mobilité externe devra donc renoncer à son statut et repartir sur un CDD ailleurs. Outre un retour à la précarité, cette pratique de gestion contraint les agents en CDI souhaitant avoir recours à la mobilité à ne pouvoir postuler que sur les emplois ouverts aux contractuels (c'est-à-dire non pourvus par des fonctionnaires depuis au minimum deux cycles de mobilité).

Il est toutefois intéressant de constater que l'administration a dérogé une fois à cette pratique de gestion de portabilité d'un CDI depuis un autre ministère. En effet, à la demande expresse d'un directeur d'administration centrale et avec un appui de notre Ministre, et malgré les refus initiaux des bureaux du SG compétents, une portabilité de CDI a bien eu lieu en 2015. Les perspectives de développement d'une carrière professionnelle digne de ce nom pour les agents contractuels semblent donc conditionnées au copinage avec les plus hautes sphères de notre administration.

Une interprétation des textes toujours en défaveur des agents

Rédacteur de ses propres circulaires sur les contractuels, l'administration en assure une lecture systématiquement en défaveur des agents sur les points sujets à interprétation. Dans le cadre de l'intégration dans le RIN des agents sous CDI, l'administration a ainsi transmis des propositions et simulations financières occultant des revalorisations indiciaires obtenues durant les périodes sous CDD ou CDI. Sur l'ensemble d'un déroulement de carrière, le manque à gagner pour les agents concernés se chiffrait alors en dizaines de milliers d'euros.

Aménagements et cooptations, voies d'accès vers le « super statut » de PNT3

Parmi les différents types de contractuels présents dans notre administration, les PNT3 font figures d'exception. Actuellement au nombre de 11, ils bénéficient d'une rémunération particulièrement élevée et occupent théoriquement des postes de haut niveau (adjoint sous-directeur minimum). Toutefois, il apparaît qu'actuellement, plusieurs agents sous statut PNT3 occupent des fonctions de chargés de missions ne remplissant pas les conditions requises pour accéder à ce statut. Ce dernier échappant à toute CCP et aux règles devant normalement s'appliquer aux emplois fonctionnels, notamment en termes de durée, certains agents ont ainsi bénéficié d'aménagements aussi surprenants que favorables financièrement.

Fin de contrat = Attente de rémunération chômage durant des mois

Lorsqu'un agent en CDD dans notre ministère voit son contrat s'achever, il peut sous certaines conditions prétendre à une indemnisation durant son éventuelle période de chômage. Contrairement aux autres organismes publics ou au secteur privé, notre administration n'utilise pas les formulaires d'indemnisations à destination de Pôle emploi en vigueur depuis plusieurs mois mais continue de travailler sur les anciens. Comme vos représentants ont pu le constater à plusieurs reprises, ceci a pour conséquence des retards de l'ordre de 3 à 4 mois dans le versement des indemnisations. Plusieurs anciens agents CDD de notre Ministère se sont ainsi retrouvés dans de grandes difficultés d'un point de vue financier.

Fin de contrat ou démission pour rejoindre le secteur privé, l'agent contractuel reste la propriété de l'administration

Lors d'un recrutement d'un agent en CDD, les bureaux RH de proximité ne font quasiment jamais étalage des obligations déontologiques liées à la signature d'un contrat et des conséquences que peut avoir l'avis de la commission de déontologie si l'agent contractuel souhaite rejoindre le secteur privé, suite à une démission ou à échéance du contrat. Un agent souhaitant donner une nouvelle orientation à sa carrière, ou souhaitant simplement retrouver du travail après que notre administration l'ait remercié, pourra en effet se voir opposer un avis défavorable à être recruté par une entreprise du secteur privé par la commission de déontologie.

Renforcé par la rédaction particulièrement lacunaire des contrats sur ce point, le manque d'information des agents sur ces règles de déontologie peut générer des situations dramatiques. Un agent démissionnaire peut ainsi se retrouver dans l'impossibilité de rallier n'importe quel projet professionnel en lien avec ses compétences pour une durée de 3 ans et ne peut prétendre, dans le même temps, à aucune indemnité chômage puisque démissionnaire.

Les modalités et délais de saisie de la commission de déontologie par les services RH de notre ministère peuvent par ailleurs conduire à des situations encore plus ubuesques. Se sont ainsi présentés des cas de figure où un agent contractuel démissionnaire s'est vu signifier son passage devant la commission de déontologie plus de six mois après avoir été embauché dans le secteur privé. L'avis de la commission, s'il est négatif, peut alors engendrer de possibles poursuites pénales envers l'agent contractuel ayant rejoint le secteur privé.

Maladie grave : au bout de 3 années, l'administration licencie et offre aux agents contractuels le droit de mourir dans la pauvreté

En cas de maladie nécessitant un traitement et des soins prolongés et présentant un caractère invalidant et de gravité confirmée, un agent contractuel justifiant d'au moins 3 ans de service peut bénéficier d'un congé de grave maladie. Ce congé est accordé ou renouvelé par périodes de 3 à 6 mois dans la limite de 3 ans au total. Passé ce délai, si l'agent n'est pas apte à reprendre son activité, la loi prévoit un reclassement dans un autre emploi ou un licenciement. Dans la pratique, notre administration opte toujours pour la deuxième option.

Face à l'ensemble des dysfonctionnements de notre administration en matière de gestion des agents contractuels, Force Ouvrière bataille au quotidien pour venir en aide à ces derniers.

Comme ils ont déjà eu l'occasion de le relayer dans différentes instances, les représentants Force Ouvrière exigent que l'administration remplisse ses obligations d'information sur les droits et devoirs d'un recrutement de contractuel, notamment sur les questions d'ordre déontologique. A cet effet, il apparaît essentiel que les personnels de l'ensemble des bureaux RH de proximité soient formés en conséquence.

Force Ouvrière revendique également la mise en place de groupes de travail réunissant représentants du personnel et de l'administration pour cadrer au mieux la gestion des agents contractuels, en accord notamment avec la nouvelle circulaire de la fonction publique du 20 octobre 2016 réformant les dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État.

Au-delà de la prise en charge quotidienne de nombreux dossiers individuels, Force Ouvrière parvient régulièrement à faire avancer de manière globale les problématiques propres aux agents contractuels. Ainsi, Force Ouvrière a récemment obtenu que les agents CDD et CDI (sans primes) bénéficient d'une subvention plus équitable dans les restaurants administratifs d'administration centrale. Cette action permettra aux agents concernés de voir leur budget annuel consacré à leur repas du midi diminuer de manière significative (jusqu'à 500 euros pour certains agents).

RÉPONSES DE L'ADMINISTRATION

N'ayant initialement pas prévu, au sein de l'ordre du jour de la CCP, de répondre aux arguments soulevés par Force Ouvrière dans sa communication, l'administration s'y est résolue après demande des élus en séance.

L'administration a tenu à souligner que le document en question avait été particulièrement mal reçu par les agents du Secrétariat Général, ainsi que par les bureaux RH de proximité des directions

opérationnelles.

Selon les représentants de l'administration, les points soulevés dans cette communication sont, pour la plupart, inexacts. Seul le point portant sur les délais trop longs de versement de prestations chômage suite à une fin de contrat est jugé pertinent par l'administration. À cet effet, la sous-direction MGS précise qu'elle discutera de ce sujet avec la DRH.

Sur la forme, l'administration considère cette communication comme truffée de procès d'intention et conseille à Force Ouvrière de se méfier quant à la rédaction de ses futures communications.

En réponse, Force Ouvrière a rappelé que l'ensemble des points soulevés étaient purement factuels et correspondaient à des situations vécues par les agents. Cette communication ne devait en aucun cas être perçue comme un texte à charge contre les agents en charge des ressources humaines dans notre administration mais plutôt comme une alerte sur les dysfonctionnements propres à un système pris dans son ensemble.

DÉPRÉCARISATION

En réponse aux interrogations de Force Ouvrière, l'administration précise que le calendrier des concours de déprécarisation ouverts aux nouveaux éligibles depuis la publication de la loi déontologie sont repoussés au second semestre 2017. L'administration précise qu'elle est en train de finaliser les listings des éligibles et qu'une communication leur sera adressée sous peu. Les concours se tiendront vraisemblablement de septembre à décembre pour la session 2017. Une seconde session se tiendra en 2018.

Force Ouvrière déplore ce nouveau report et rappelle que, conformément aux textes, des concours ouverts aux nouveaux éligibles auraient pu se tenir dès 2016.

DÉROULÉ DE L'ORDRE DU JOUR

La CCP est présidée par Madame Marie-Christine Perrais, sous-directrice de la modernisation et de la gestion statutaires (SG/DRH/MGS). Le quorum étant atteint, la séance est ouverte à 14h35. La CGT est désignée secrétaire adjoint de séance.

1. Dossier de licenciement

Suite au report de la CCP du 15 décembre 2016, un réexamen du dossier de licenciement qui devait être acté a eu lieu. Ayant compris, grâce aux représentants du personnel, quels étaient ces droits, l'agent concerné a fait valoir sa volonté de reclassement. Le dossier va donc être ré-instruit. Un entretien de carrière sera proposé à l'agent et des solutions seront proposées dans les semaines à venir.

2. Approbation du PV de la CCP du 24 mars 2015

En relecture depuis plus d'un an, le PV n'est toujours pas validé, de même que le règlement intérieur de la CCP. Des ajustements demandés sur ce dernier par les représentants du personnel n'ont pas encore été validés par l'administration. Cette dernière promet une nouvelle rédaction dans les jours à venir, puis une validation électronique du PV et du règlement intérieur.

3. Réforme territoriale et impact pour les agents contractuels sous CDD-CDI

Les tableaux propres aux différentes DREAL sont présentés par l'administration. Aucune difficulté particulière n'a été relevée pour les agents contractuels, aussi bien du côté de l'administration que des représentants du personnel.

4. Examen des dossiers de promotions en catégorie A

Deux dossiers étaient présentés :

- Mme Nathalie MORAL : avis positif de la CCP
- Mme Nadine FAURRE : avis négatif de la CCP

5. Demande de reconnaissance d'agents contractuels en CDI exerçant des fonctions relevant du deuxième niveau de la catégorie A

Un dossier était présenté :

- Mme Anne-Lise DELORON : avis favorable de la CCP

Suite à la modification récente de la circulaire sur la reconnaissance d'agents contractuels en CDI exerçant des fonctions relevant du deuxième niveau de la catégorie A, la sous-direction MGS s'engage à fournir en 2017 un bilan de cette modification sur le nombre de dossiers présentés.

LES COORDONNÉES DE VOS ÉLUS

Jérémy DEVAUX	01.40.81.83.99	jeremy.devaux@developpement-durable.gouv.fr
Séverine ADOBATI	04.95.50.99.52	severine.adobati@developpement-durable.gouv.fr

Permanence à l'Arche de la Défense Tel : 01 40 81 24 20 - fo-snp2e.syndicats@i-carre.net

BULLETIN D'ADHÉSION

Pour défendre vos intérêts et le service public, rejoignez FORCE OUVRIÈRE.

Je souhaite adhérer au syndicat Force Ouvrière.

NOM : PRÉNOM :
GRADE : INM :
SERVICE :
ADRESSE :
TÉLÉPHONE : DATE et SIGNATURE :

Bulletin à retourner à l'adresse ci-dessous :

**MEEM – MLHD / Permanence SNP2E-FO
Plot I – Arche de la Défense – Colline Sud
30, Passage de l'arche. 92055 La Défense Cedex 04**