



**Commission consultative paritaire (CCP)
des agents sous CDD - CDI,
et de certains personnels
sous quasi statut
(RIL, DREIF, PNT 46, SNEPC et sui generis)**



Compte rendu succinct des élus CGT-FSU

Présidée par : Hervé SCHMITT, sous-directeur MGS
SG adjoints :
Pour l'administration : Patrick CAYOT, MGS3
Pour les élus : Jérémy DEVEAUX élu FO

1. Déclaration préalable des élus CGT FSU

La CGT et la FSU défendent le principe que, sauf dérogation, les emplois publics doivent être tenus par des fonctionnaires. Les dérogations doivent être restreintes mais, dans ce cas, les agents publics non titulaires doivent être traités sans discrimination quant à leurs conditions de travail et d'emploi tant au niveau de la rémunération que de la carrière et de droits sociaux.

La CGT et la FSU s'opposent à toutes les formes de précarité et aux mobilités forcées. Elles dénoncent le recrutement de « faux vacataires » (algues vertes, parcs nationaux...)
Elles agissent pour la reconnaissance des métiers et des qualifications des agents non-titulaires et pour faire progresser leur rémunération. Mais aussi, et surtout, pour stabiliser les carrières des agents non-titulaire (ANT) par le biais de l'intégration dans des règlements nationaux ou locaux ou par une titularisation avec reconnaissance de l'ancienneté.

Le tissu territorial et technique des deux ministères (MEEM-MLHD) ou ce qu'il en reste, est en permanence affecté par des nouvelles secousses. Les agents perdent leurs repères, leurs références et risquent de perdre leurs compétences s'ils n'acceptent pas de mobilités qui deviennent subies plus que choisies.

Dans le même temps, les établissements publics sous tutelle du ministère et autres entités autonomes (autorités, administratives indépendantes, AAI et autres), sous prétexte d'être des employeurs « indépendants », mènent une gestion diversifiée, inégalitaire, voire anarchique des agents et notamment des ANT. Dans les faits, ils sont plus intimement liés au ministère pour la gestion des agents qu'ils ne veulent l'admettre au point de figurer au bilan social du MEDDE.

Tous les agents contractuels doivent pouvoir disposer d'une CCP compétente sur les promotions, les mobilités et les situations individuelles. Les CCP doivent être consultées sur tout licenciement dû aux remaniements ou à une faute professionnelle de l'agent.

Nous demandons l'ouverture d'un véritable dialogue avec l'administration sur la gestion des ANT.

Revendications CGT-FSU pour les ANT :

- *Recherche de solutions afin que tous les agents contractuels pas encore rattachés à une CCP disposent d'une instance de représentation légitime ;*
- *Des garanties pour les contractuels concernés par la fusion des régions*
- *Désignation d'un correspondant ANT par sujet : retraite, titularisation, santé... ;*
- *Actualisation des informations dédiées aux ANT dans l'Intranet de la DRH ;*
- *Actualisation et la diffusion de la circulaire de gestion des CDD-CDI (art.4 et 6)*

- *Formation des RH de proximité à la gestion des contractuels ;*
- *Réduction des délais d'indemnisation en fin de contrat. Nous demandons à la DRH de faire le nécessaire auprès de Pôle Emploi.*

Nous avons souhaité aborder en plus des points ci-dessus, les questions diverses suivantes :

- La déprécarisation-titularisation : bilan et poursuite du processus
- Le recensement des entités et des services n'ayant pas encore mis en place une instance de représentation pour les agents contractuels de manière effective.
- Des dossiers individuels

Aussi, nous avons signalé que les modalités de reconduction des CDD (3 ans renouvelé pour 2 ans puis pour 1 an) s'avère **très anxiogène** et demandé à ce que ces échanges figurent sur le PV.

En effet, les recrutements postérieurs à 1983 (84-16-art 4) prenaient la forme de CDD de 3 ans renouvelables x fois (3+3+3...). Depuis la Loi n° 2005-843 du 26 juillet 2005, l'employeur public ne peut pas dépasser les 6 années de contrat sans proposer des contrats en CDI. Les pratiques de recrutement de CDD ont continué mais, les durées des contrats ont évolué sous la forme : 3+2+1.

Les agents voient ainsi la durée de leurs contrats se réduire proportionnellement à l'augmentation de leur anxiété sur les possibilités d'être (enfin !) CDIés.

2. Réponses de M. Hervé SCHMITT aux questions CGT-FSU

1. Sur demande de correspondants ANT par sujet (retraite, de congés, détachements, santé, etc) : Réticences l'Administration qui ne voit pas la nécessité de spécialiser une personne par thème pour le petit nombre d'agents qui seraient concernés.

M. SCHMITT a renvoyé le sujet sur la chargée de mission des PNTA (Mme Rambeau) et sur les RH de proximité. Mme Rambeau précise que les agents ont à faire une « démarche personnelle », le bureau des pensions n'étant pas compétent sur ce sujet et la DRH non plus.

Analyse - décryptage CGT-FSU : nous insistons car, les services de proximité ne sont pas capables de donner des réponses sur des sujets essentiels pour la vie des agents. Par ailleurs, ces « personnes spécialisées » seraient des ressources solides pour aider les services de proximité.

Il est rappelé à l'Administration que même si ces agents dépendent pour la retraite, par exemple, de la CNAV et l'IRCANTEC, de nombreux actes dépendent de l'accord de l'administration (accords pour prolongement ou cumul d'activité, voire retraite progressive) et qu'aucune information est aujourd'hui disponible pour les agents sur les procédures à suivre.

2. Sur la dé-précarisation et titularisation

La loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires prévoit, entre autres, une plage plus large permettant à un plus grand nombre d'agents d'être éligibles au dispositif. Aussi, elle prévoit un rallongement de 2 ans de la démarche.

Cependant, le décret d'application n'est pas encore paru. Or, la DRH, ne voulant pas risquer de ne pas pouvoir lancer la troisième vague en 2016, comme elle s'y était engagée, a ouvert de nouveaux concours sur la base des textes précédents qui n'étaient applicables que jusqu'au 31 mars 2016.

Résultat : la DRH n'ayant pas les moyens de monter une nouvelle vague de dé-précarisation-titularisation sur l'année 2016, la prochaine vague sera organisée pour début 2017 sur la base des nouveaux textes.

Bilan des précédentes « vagues » de dé-précarisation-titularisation

Le bilan est en cours. Il sera communiqué dès que finalisé.

3. Sur les CCP dans les EP et les petites entités :

Selon l'Administration ce serait à ces entités de s'organiser toutes seules car elles sont « autonomes ». D'ailleurs la DGAFP travaille à l'amélioration de la représentation des ANT des petites entités. M. SCHMITT précise que le sujet déborde de la DRH et que MGS a demandé à SG/SPES de vérifier si les EP sous tutelle ont mis en place ou pas de CCP. Aucune indication dans les textes sur ce que l'on peut considérer comme un seuil au-dessus duquel il convient d'organiser une CCP en interne.

Analyse - décryptage CGT-FSU :

Nous insistons : tous les agents contractuels de droit public doivent pouvoir disposer d'une CCP compétente sur les promotions, les mobilités, les situations individuelles. Les CCP doivent être consultées sur tout licenciement dû aux remaniements ou à une faute professionnelle de l'agent.

A ce propos, la CGT et la FSU ont saisi Monsieur ROL TANGUY, SG du MEDDE en juillet 2015, d'une demande de précisions sur le respect des textes dans une de ces petites entités : l'ACNUSA, AAI de 12 personnes sans personnalité morale et dont le siège se trouve au sein du MEDDE. La lettre de réponse du SG aux organisations syndicales a été communiquée en séance et daté du 22 janvier 2016 mais, rien de nouveau dans cette réponse du SG.

Rappel des faits : le Président de cette entité avait prétendu pouvoir ne pas CDIser un agent CDD en poste depuis presque 9 ans. La situation de cet agent a été régularisée malgré le refus d'intervenir de la part de l'Administration centrale du MEDE. Une grande mobilisation des associations de riverains des aéroports (l'ACNUSA surveille les dépassements d'émissions sonores) et de la CGT a mis fin à cet abus de pouvoir sans cause réelle et sérieuse. Aussi, des députés et sénateurs ont écrit à Mme la Ministre et au Président de la République, lui-même.

Aujourd'hui, l'ACNUSA ne respecte toujours pas les textes sur la prévention des risques professionnels et le dialogue social ce qui engage sa responsabilité d'employeur public. Son prétexte : l'ACNUSA est une entité trop petite (9 contractuels sur 12 effectifs) et d'être « indépendante ».

La loi est pourtant claire : soit l'entité met en place une CCP, soit elle demande à un ministère d'intégrer ses agents contractuels dans la CCP du dit ministère.

La CGT et FSU veilleront à ce que cette constellation de « poches » de non-respect des textes concernant les agents publics soit obligée de mettre en place ou de se rattacher à des CCP pour la protection des agents contractuels, premières victimes de ce « laisser-faire » de l'administration.

4. Pour les autres questions : pas de réponses

3. PV de la séance du 24 mars 2015

Le PV en question n'a pas été diffusé parmi les pièces nécessaires à la tenue de la réunion. Il n'a pas été diffusé en séance non plus. Il serait en relecture par Brigitte THORIN, présidente de la CCP de 2015.

Ainsi, le PV ne peut toujours pas être validé 15 MOIS APRES LA DATE DE LA CCP !!!!

Règlement intérieur de la CCP

Le règlement intérieur de la CCP figurait parmi les pièces communiquées pour la CCP 2016, mais nos observations sur ce projet sont dans le PV de la CCP de 2015. De ce fait il n'a pu être adopté.

De toute façon, la rédaction du règlement intérieur est encore à revoir, car elle n'est toujours pas rationnelle. En effet, certains articles ne sont pas placés sous le bon titre ou d'autres sont fractionnés ou fusionnés de façon incohérente. La RH a tenu compte de toutes nos observations et devrait nous présenter un document corrigé.

Une avancée : le titre de la CCP qui rend mieux compte du personnel concerné.

4. Analyse des bilans de gestion des ministères, du CEREMA et du bilan social de la CGLLS

Une augmentation du nombre de contractuels CDI a été constatée. Elle se doit au chantier d'harmonisation par lequel des agents appartenant à différents contrats ont accepté la transformation de leur contrat précédent en CDI article 4.

Aussi : augmentation du nombre des CDD aux cabinets.

Question des élus : quel est le % des agents sous CDD dans les cabinets ? Pas de réponse, la représentante du cabinet ne se souvient pas du nombre des agents des cabinets.

De nombreux recrutements sous CDD au CEREMA ont été constatés. Cela serait dû à la nécessité par le nouveau siège de disposer de cadres de haut niveau dans des domaines comme les finances, la communication, la gestion d'établissements.

Les OS ont demandé si ce type de compétences n'existaient pas dans le ministère. La réponse est surprenante : ces recrutements sont la conséquence de la nécessité d'assurer la continuité des services étant donné l'absence de candidats en interne et du fort taux de désistement des agents ayant postulé.

Joséphine VIAL fait remarquer les problèmes de management du siège avec des départs d'agents titulaires deux ans à peine après leur arrivée. Les contractuels n'ayant pas cette possibilité supportent une charge de travail importante dans une ambiance bien particulière. Cette situation a par ailleurs été dénoncée à plusieurs reprises par les organisations syndicales et a même conduit à un audit interne sur les risques psychosociaux au siège.

Rien à signaler dans le bilan de la CGLLS si ce n'est la question des « nationalités » La question sera posée par la DRH à la CGLLS absente de la CCP.

La question d'un seul bilan pour l'ensemble de la CCP avait été posée en 2015 et revient cette année.

La DRH trouve l'exercice difficile considérant que chaque entité est trop différente pour collationner les bilans. Par contre, elle serait d'accord pour présenter un seul annuaire.

La question de la « portabilité » des CDI a été longuement débattue.

Analyse - décryptage CGT-FSU

Cette notion fait référence à un agent en CDI (article 4) d'un ministère ou établissement public qui demanderait une mobilité vers un autre ministère ou établissement. Ce que l'on appelle pudiquement « portabilité » n'en est pas une. Les textes sont interprétés d'une façon défavorable et discriminante vis-à-vis des agents contractuels.

Dans la pratique, l'entité d'accueil établit un nouveau contrat (CDD ou CDI) à l'agent. De ce fait, l'agent non seulement peut perdre le bénéfice de son CDI acquis au bout de 6 longues années mais, il est à nouveau soumis, à la règle anxiogène des CDD de 3 + 2 + 1 ans.

L'administration répond que c'est le changement d'employeur qui impose un nouveau contrat et non une procédure de mobilité (pm 104) y compris entre les établissements publics sous tutelle et les services du ministère.

Nous avons constaté que des réponses négatives sont bien largement apportées à ce type de mobilité, et surtout pour les agents CDI art.4 des établissements publics souhaitant intégrer un service du ministère.

Un seul cas de portabilité de CDI a été présenté. Il s'agit, comme par hasard, d'un agent CDI des services du PM et dont la mutation a été fortement soutenue par les services d'origine.

Il en va de même pour les agents titulaires ?

Dans ces conditions : où est le bénéfice du CDI ?

Où est la mobilité acquise après d'avoir fait ses preuves durant 6 ans dans une Administration ?

La CGT et la FSU défendent le droit à la mobilité pour tous les agents contractuels qui le souhaitent. Les élus se battent pour moins de discrimination, pour les agents contractuels CDI souhaitant continuer leur activité dans d'autres administrations ou établissements publics.

Autres formes de mobilité : le congé de mobilité, la mise à disposition ou le congé pour convenances personnelles, dans tous les cas le contrat de l'agent est suspendu pendant le congé.

5. Les sujets attendus mais non proposés à l'ordre du jour de la CCP

- Liste des agents CDI proposés à l'intégration dans le RIN
- Tableau de reconnaissance du niveau de fonctions : agents de catégorie A proposés en A+

Ces deux points sont parmi les compétences de notre CCP. Or, la perspective d'une réunion spécifique organisée à la rentrée n'a pas complètement levé nos interpellations.

Nous avons fait remarquer que les CCP RIN traitaient également les catégories C et B alors que les RIN comprennent que la catégorie A.

Nous avons fait remarquer que notre CCP comprend un effectif d'environ 700 agents (dont 400 A et A+) et qu'il serait normal que les points ci-dessus soient traités dans notre CCP. Nous demanderons à ce qu'une nouvelle architecture des CCP en tenant plus en compte les spécificités et le nombre des effectifs nous soit proposé pour le prochain cycle (2018)

Un diaporama a été diffusé en séance intitulé :

« CDIsation et intégration dans le RIN des agents A/A+ et règles de reconnaissance A+ des CDI et des RIN ».

Qu'y-a t-il des nouveau dans les documents diffusés ? : Rien... malgré une lecture attentive. D'ailleurs, tout est dans les textes et le ministère ni ses établissements publics sous sa tutelle ne peuvent s'y soustraire par des pratiques discriminantes. La jurisprudence est aussi très utile pour rappeler leur devoir aux administrations qui adoptent des pratiques visant à bloquer le parcours professionnel des agents y compris des agents contractuels.

Par contre, nous entendons bien vérifier que ces éléments n'introduisent pas d'ambiguïté qui pourrait engendrer une mauvaise interprétation des textes par les services. Nous avons déjà évoqué combien les agents sont dépités par les services de proximité et leurs informations erronées.

Aussi, la CGT et la FSU seront très attentives à ce que les compétences acquises par les agents durant les 6 années précédant leur CDIsation soient reconnues. Nous veillerons à ce que l'Administration n'impose pas à ces agents une reconnaissance rétroactive au niveau de leur recrutement 6 ans auparavant.

Nous rappelons l'hypocrisie des titularisation au premier niveau de grade de chaque corps pour les agents ayant réussi les concours. Cette mesure ne sert qu'à promouvoir les refus du bénéfice de concours pour les agents les plus expérimentés.

6. Les questions diverses

Cas individuels

Dernière minute :

Le 22 juin s'est tenue la CCP RIN mobilité. Malgré nos demandes et, le règlement intérieur de notre CCP, MGS3 ne tient pas compte et n'intègre toujours pas les élus de notre CCP dans la liste de diffusion de la convocation à la CCP RIN.

De ce fait, nous avons été prévenus seulement par les élus CGT-FSU de la CCP RIN, du report et de la nouvelle date de la CCP.

Cette CCP RIN nous concerne au premier degré car sur 17 candidats, 10 étaient des agents sous CDI art.4, dont : 4 A+, 5 A et 1 C.

À noter : seulement 4 agents RIN (sur 17)

Résultats :

Sur les 9 candidats de catégorie A+, 5 ont obtenu un avis favorable de la CCP sur leur premier choix. Pour les autres, les postes étaient susceptibles d'être vacants (SV) mais pas encore vacants.

Sur les 7 candidats de catégorie A : 4 ont obtenu un avis favorable de la CCP. Pour deux autres, les postes étaient susceptibles d'être vacants (SV) mais pas encore vacants. Un seul n'a pas obtenu avis favorable du service d'accueil.

Le seul candidat catégorie C a obtenu un avis favorable de la CCP sous réserve de la libération du poste (imminente)

Tous les candidats ont reçu un mail de nos élus dans l'heure qui a suivi la CCP.

PJ : la liste des agents CDIés