

Loi de déprécarisation



Après des années de lutte et des mois de négociation, nous avons obtenu la parution d'une loi dite de déprécarisation (loi du 12 mars 2012).

Le contenu et l'application de cette loi sont cependant loin de correspondre à nos revendications.

Notre objectif tout au long de ces années était triple :

- faire sortir de la précarité des agents CDI ou CDD employés de façon permanente,
- contraindre les employeurs publics à organiser des concours de recrutement de fonctionnaires et restreindre le recrutement abusif de contractuels et de vacataires,
- améliorer les conditions d'emploi (embauche, renouvellement de contrat, licenciement, rémunération, évolution, droits sociaux...) et de connaissance des agents en place ou à recruter.

Mais les ministères successifs de la fonction publique comme les nôtres n'avaient pas les mêmes objectifs. **Nous avons dénoncé les conditions inacceptables de titularisation** (salaire, reprise d'ancienneté, niveau de grade, nombre de corps concernés...), les **retards accumulés dans la sortie des décrets**, dans l'organisation des épreuves, le manque réel de moyens en personnes pour réussir cette opération, le refus d'ouvrir à la titularisation le 2^{ème} niveau de grade de C et B administratifs ou des corps de l'environnement. Tout ceci a transformé cette titularisation en un quasi échec organisé. Normalement une nouvelle session d'examen devrait avoir lieu en 2015 ou 2016, mais sans engagement à ce jour de l'administration.

Nous ne pouvons pas donner de chiffres officiels, car aucun bilan officiel n'a été à ce jour fourni par l'administration malgré, là encore, les demandes renouvelées de nos deux syndicats. Nous pouvons juste dire qu'il y avait, lors d'un dernier recensement 409 agents éligibles à la titularisation en administration centrale ou en services déconcentrés (197 C, 32 B, 180 A) et 257 éligibles à la titularisation affectés en établissement publics hors lycées maritimes (69 C, 25 B, 163 A).

Pour donner une idée de l'**échec « organisé »**, il y aurait eu, en 2014, pour la seule session organisée depuis 2012 en catégorie A, 23 attachés et 63 ITPE reçus (soit 86 sur 363). Et combien accepteraient leur titularisation ?

Pour améliorer la mise en œuvre de la loi plusieurs éléments majeurs devraient être modifiés : les conditions de reclassement devraient être améliorées, l'abaissement du seuil de 70 % de temps incomplet à 50 %, la mutualisation de la notion d'employeur, l'obligation pour l'administration de prévoir un poste de titulaire pour un poste éligible à la titularisation ; créer par décret des accès en grade de promotion en C et B et A ; prolonger la période d'application de la loi jusqu'en 2018, mettre en œuvre (jusqu'aux consignes données aux jurys) une volonté réelle de titularisation.

Sur les autres aspects, le recrutement de titulaires dépend bien sûr de la politique de l'emploi. Aucun progrès n'est à constater.

Sur la gestion, hormis la démarche d'harmonisation de règlements et CDI, il convient d'attendre la mise en application du nouveau décret de 86 pour évaluer les « avancées » éventuelles.

Les CDD-CDI des établissements publics

Les agents sont fortement dépendants de l'avenir même des établissements. Quel sera l'avenir des contractuels du CEREMA ? Pour les contractuels de la CGLLS, le rattachement à la CCP nationale devrait permettre de sortir du tête à tête avec la direction et assurer une gestion plus objective des contrats. Quelles mesures seront prises pour assurer une transversalité dans la gestion et de réelles possibilités de mobilité pour les contractuels des établissements publics ?? La CGT et la FSU seront à leur côté.

Modification du statut de la fonction publique et du décret de 1986

Les articles du statut de la fonction publique (titre 2) concernant les personnels non titulaires ont été fortement remaniés par la loi du 12 mars 2012. En particulier, de nombreux articles ont été ajoutés aux articles 4 et 6 pour préciser les possibilités de recrutement et de durée de contrat.

Un premier décret du 21 mars 2014 a modifié le décret de 1986 dit de **protection sociale** des non titulaires. Parmi les éléments notoires, l'obligation de représentation de tous les PNT dans une CCP est rappelée, le contenu du contrat de recrutement est précisé (conditions de rémunération, mention des droits...).

Ce décret précise les **durées de contrat** pour les agents recrutés pour faire face à un accroissement d'activité temporaire ou saisonnier avec un **maximum de 6 mois sur 12 mois ou 12 mois sur une période de 18 mois**.

Ces nouvelles contraintes posent de graves problèmes dans la gestion des agents et leur possibilité d'accéder à une CDI-sation.

Nous sommes intervenus pour faire modifier cette application (sans résultat positif à ce jour).

Un deuxième décret, dont la sortie est prévue pour la fin de l'année 2014, va de nouveau remanier le décret de 1986. Les organisations syndicales CGT et FSU ont été concertées sur des propositions du ministère de la fonction publique notamment sur :

- les licenciements avec l'introduction de points de jurisprudence sur les motifs, une procédure plus conforme au code du travail, les conditions de non renouvellement de contrat, l'obligation de reclassement,
- la rémunération qui devrait prendre en compte celle des fonctionnaires de qualification équivalente et le réexamen (nous demandons la revalorisation) au moins tous les trois ans (y compris pour les CDD),
- l'acte d'engagement et les périodes d'essai,
- le reclassement en cas de maladie...

Liste présentée par la CGT-FSU

**RIL/DREIF/C 46/ SNPEC/ CDD-CDI-sui generis
Centrale- CEREMA - CGLLS**

URTIAGA Inès	DRH
FONTANEAU Françoise	ENTPE
MAIRESSE Denis	DDPP Finistère
SAUDET Jacky	DDT Maine et Loire
VIAL Joséphine	CEREMA
LEITAO Véronique	CGLLS
LE CAM Fabrice	DDPP Côtes d'Armor
OMIRI Katia	DDT Essonne
ROLIN Chantal	DDT Meurthe et Moselle
POGGIOLI Stéphanie	DDPP Morbihan

ATTENTION ! IMPORTANT ! VOTEZ POUR LA LISTE ENTIÈRE, pas de panachage, aucune inscription sur le bulletin de vote



CCP NON TITULAIRES



Commission Consultative Paritaire

- RIL/DREIF/C46/SNPEC
- CDD-CDI (art. 4 et 6)
- Centrale/CEREMA/CGLLS



Elections professionnelles le 4 décembre 2014

Pour la première fois, le **4 décembre 2014** tous les agents titulaires et **non titulaires** de l'État, des collectivités territoriales et de la fonction publique hospitalière sont appelés à voter le même jour pour leurs comités techniques, leurs CAP et leurs CCP.

Le MEDDE et le MLETR, par note du 7 juillet dernier, ont regroupé plusieurs commissions consultatives paritaires (CCP) de non-titulaires.

En ce qui nous concerne, sont désormais regroupés dans notre CCP : les agents sur RIL (règlements intérieurs locaux, y compris DREIF), les contractuels 46 (décret du 18 juin 1946), les personnels contractuels ex-SNEPC (examen permis de conduire), les CDD/CDI recrutés sur les articles 4 ou 6 de la loi 84-16 par l'administration centrale pour tout le ministère (y compris ceux nommés sui generis), les CDD/CDI recrutés en article 4 ou 6 de la loi 84-16 par le CEREMA, les CDD/CDI recrutés par la CGLLS (caisse garantie du logement locatif social).

Notre CCP est composée d'un seul collège

Notre CCP est nationale. Nous allons voter pour une liste de représentants du personnel composée au total de **5 sièges de titulaires et de 5 sièges de suppléants**.

La CGT et la FSU disposaient lors du précédent mandat, pour l'ensemble des corps du nouveau périmètre, de plus de la moitié des élus.

Qui vote ?

Tous les agents sont concernés quel que soit leur lieu d'affectation en administration centrale, en services déconcentrés (DREAL, DDI...), en services à compétence nationale, en établissements publics sous tutelle de nos ministères (sauf les agents disposant dans leur établissement public de leur CCP propre).

Le vote pour notre CCP s'effectue uniquement par correspondance.

Le fonctionnement de la CCP

Notre CCP est importante pour nous tous.

Elle se réunit plusieurs fois par an.

Elle est consultée notamment pour :

- toute question concernant notre vie professionnelle,
- les questions d'ordre individuel y compris de revalorisation indiciaire,
- les réclamations concernant les évaluations,
- les mesures disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme,
- les licenciements,
- les changements de grade ou de catégorie C vers B

Les mutations de l'ensemble des agents contractuels de catégorie A sont examinées en CCP des RIN. Les élus de notre CCP y siègent en tant qu'experts s'il y a des personnes de nos statuts concernées.

Pourquoi voter liste commune CGT-FSU ?

Nos deux syndicats agissent en commun depuis 3 ans au sein du comité technique ministériel et de nombreux Comités Techniques locaux. Ils mènent sur la plupart des sujets généraux (salaires, retraites, statuts, emplois...) des actions communes. Ils travaillent et luttent ensemble sur les questions des non-titulaires depuis longtemps. CGT et FSU se reconnaissent dans une même pratique d'un syndicalisme ouvert sur l'ensemble du monde du travail et la société, exempt de corporatisme et force de proposition.

Aujourd'hui, ils sont engagés **contre les politiques d'austérité** et de diminution des missions et des services de l'État.

Les choix gouvernementaux de suppression d'effectifs dans la fonction publique fragilisent particulièrement l'emploi, la gestion, l'avenir des non titulaires. Le blocage des salaires depuis 2010 n'est pas acceptable.

Le niveau des retraites (CNAV + IRCANTEC) s'est profondément dégradé.

Nos deux syndicats, contrairement à d'autres, ont décidé de lutter contre ces situations et de l'exprimer clairement y compris dans le cadre de ces élections professionnelles, car pour nous les missions, la gestion, l'emploi, les rémunérations, les retraites sont intimement liés.

Quelles que soient notre activité professionnelle, nos responsabilités, nous avons toujours le choix : celui de nous résigner ou celui d'agir pour le progrès, pour notre défense collective et individuelle. Ces élections nous donnent justement la possibilité de faire, à notre niveau, ce choix de l'action, de la lutte si nécessaire, en votant pour la liste CGT-FSU.

CGT et FSU représentent la force syndicale la mieux implantée dans la quasi-totalité des services de nos ministères et Établissements Publics.

C'est un atout pour être à l'écoute de tous notamment avec l'élargissement de notre CCP. C'est un atout aussi pour trouver les réponses pertinentes aux problèmes et aux questions des agents.



**Le 4 décembre 2014 :
NOUS VOTONS TOUS CGT/FSU !**



L'action de vos élus CGT et FSU depuis l'élection de 2011

Non renouvellements de contrat CDD

Quand les dossiers de non renouvellement sont signalés, les syndicats CGT et FSU et leurs élus interviennent pour l'**aide au renouvellement de contrat CDD**, la transformation de CDD article 6 ou sans référence d'article de loi précis en CDD ou CDI article 4 plus pérenne, pour la requalification du contrat.

Ils s'opposent, en construisant des argumentations, au non renouvellement des contrats en CDI au bout de 6 ans. De nombreux dossiers ont ainsi été « sauvés ».

Nos syndicats ont participé à l'amélioration par amendements de la nouvelle rédaction en cours de parution du décret 86-83 sur ce sujet.

« Vacataires nitrates » : Situation tendue en Bretagne

La CGT et la FSU mènent depuis des mois avec les agents concernés des actions pour la requalification des contrats des vacataires « nitrates algues vertes » en Bretagne. Ils exigent la pérennisation immédiate de tous les emplois en CDD ou CDI (article 4) avec le droit à la titularisation pour ceux qui remplissent les conditions.

Plusieurs rassemblements régionaux des vacataires « nitrates algues vertes » ont permis la tenue de nombreuses réunions avec le DREAL, les DDPP et DDCSPP, l'administration centrale.

Des avancées ont été obtenues sur les dossiers avec **requalification** de contrats de vacation horaire pour missions temporaires en CDD pour mission pérenne.

Des **garanties de non interruption de salaire** ont été gagnées.

Pour autant, la validation et la pérennisation de tous les CDD, ne sont toujours pas acquises et des avenants aux contrats de vacation horaire n'ont été maintenus que jusqu'au 31 décembre 2014 en contradiction avec le caractère pérenne des missions. Le Secrétaire Général du MEDDE, a réaffirmé en juin 2014 que l'État mettra fin à la situation actuelle de contrats non réglementaires, mais qu'il n'était pas question de CDI-ser l'ensemble des contractuels concernés (moins de la moitié des dossiers à ce jour !)

Devant ces positions la CGT, la FSU et les personnels concernés continuent la lutte. Le DREAL, le Secrétaire Général du MEDDE, le Préfet de Région, la Ministre seront tenus responsables.

Alors que les algues vertes continuent à proliférer, que le gouvernement est condamné à payer des amendes aux instances européennes, la demande des contractuels concernés et des organisations syndicales doit être entendue avec notamment :

- des CDD pour ouvrir la voie à la CDI-sation en vue d'une titularisation en B,
- la pérennisation d'un budget suffisant pour 2015-2016-2017 pour le programme "Prévention des risques" pour le maintien des effectifs,
- le versement d'un complément indemnitaire exceptionnel forfaitaire pour les collègues qui n'ont pas pu bénéficier de la continuité de leur traitement...

La CGT et la FSU se sont inscrites fortement dans la défense individuelle et collectives des agents en fonction de leur situation propre : déblocage de contrats RIL ou sui generis, intégration dans le RIN (agent RIL, C46, DREIF, ou CDI ou CDD), soit pour leur promotion de catégorie ou le gain de points d'indice (sui generis), titularisation dans le cadre de la loi de déprécarisation (CDD ou CDI), renouvellement de contrat ou encore mobilité. Nous sommes intervenus auprès du ministère et de la Fonction Publique pour faire obtenir la GIPA à ceux qui pouvaient en bénéficier.

Un certain nombre de dossiers individuels ont été portés et gagnés.

Les agents de nos ministères savent qu'**en s'adressant à la CGT et à la FSU** ils sont défendus, les dossiers sont étudiés avec soin et les solutions sont négociées ou débattues avec rigueur auprès de l'administration.

Compte rendu de mandat

Les élus que nous avons présentés il y a 3 ans ont participé activement à toutes les CCP des personnels contractuels (RIL, CDD/CDI...)

Simplement sur la dernière année 2014 l'administration a convoqué en urgence des CCP de licenciement de nombreuses personnes des cabinets suite au remaniement ministériel d'avril 2014. Nos élus ont refusé une procédure en dehors du traitement légal et respectueux de tous les agents. Une déclaration forte a été remise.

Les problèmes de licenciements individuels ou collectifs demeurent un point noir dans la gestion de nos ministères en particulier en ce qui concerne les agents des cabinets ministériels.

En dehors des licenciements nos syndicats et nos élus des différentes CCP existantes sont intervenus sur de nombreux sujets tels que :

- la loi de déprécarisation
- les nouveaux contrats sui generis pour les RIL et autres contrats
- l'évolution du décret 1986 dit de protection sociale des non titulaires
- l'inscription sur la liste des A+
- le suivi de cas individuels de promotion ou de mobilité...

Transformation des règlements RILC 46, SNPEC, sui generis en un nouveau contrat basé sur la note DRH ministérielle de 2006

En 2014 les non-titulaires sur contrats à durée indéterminée (CDI) fondés sur un règlement intérieur local (y compris DREIF) sur contrat 46, ex-SNPEC ou sur contrat sui generis se sont vus proposer par le ministère un nouveau contrat (application 1^{er} janvier 2014) dans le cadre d'une démarche d'harmonisation des carrières des agents contractuels du METL-MEDDE gérés sur des CDI dits atypiques.

Le ministère leur a proposé, un CDI de droit commun fondé sur l'article 4 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 et le décret n°86-83 du 17 janvier 1986. Un droit d'option leur a été proposé entre conserver leur contrat actuel ainsi que les règles de gestion et de revalorisation ou signer un CDI de droit commun, reprenant leur ancienneté et dont les modalités de revalorisation sont adossées à la circulaire de gestion ministérielle du 26 avril 2006.

Cette démarche répond pour une part à une revendication forte et pressante des syndicats CGT et FSU face au blocage extrêmement important des carrières des agents, notamment RIL ou sui generis, bloqués depuis des années en haut de leur grille.

Nous avons ainsi, par exemple, obtenu le déblocage des contrats à l'ENTPE de Lyon avec le recalage en B (NES) pour

certain et le maintien de la prime de départ à la retraite qui était un acquis.

Pour autant, comme souvent, sur pression de la Fonction Publique, la nouvelle rémunération bien que fondée sur un indice majoré, permet au ministère de rompre avec le système de quasi-statut avec grille indiciaire dont disposait la plupart des agents.

La fonction publique en profite donc pour imposer sa volonté de casser le système d'échelon pour les non titulaires en CDI et essaie de rendre leur carrière plus aléatoire. Au passage, elle gagne un peu d'argent en **stoppant le versement de la GIPA**, en **supprimant des primes**. Par exemple, les agents ex-SNPEC ne peuvent plus percevoir d'indemnité pour examen complémentaires, les agents RIL ne perçoivent plus d'IHTS/IFTS, un risque existe pour les PNT de Martinique, Guadeloupe et Guyane de ne plus percevoir de prime de vie chère, les agents sont écartés des mesures liées aux ZUS... Bien entendu nous interviendrons pour la reconquête intégrale des droits des agents.

Nous ne pouvons pas dresser de bilan officiel de cette opération, l'administration n'ayant à ce jour fourni aucun chiffre officiel malgré la demande répétée et écrite de nos deux syndicats.

→ Nous exigeons **une véritable titularisation** des agents le souhaitant avec une application non pénalisante de la loi de déprécarisation et de « CDisation ». Trop d'agents se sont vus refuser la titularisation, trop d'agents ont dû refuser d'être titularisés du fait des conditions de reclassement et de pertes de salaire. C'est inacceptable. Nous continuerons la lutte pour une véritable titularisation digne de ce nom.

→ Nous exigeons une **revalorisation des salaires**, des **retraites** (CNAV régime général + IRCANTEC) et un **autre mode de calcul de retraites** plus favorable.

→ Tous les agents non titulaires et vacataires doivent être couverts par le décret dit de **protection sociale** des non titulaires de 1986 rénové.

→ La mise en œuvre du **décret modifié de 1986** doit être débattue en CCP ou en groupe de travail DRH/syndicats avant application dans nos ministères.

→ Tous les agents y compris les « vacataires » doivent être **électeurs, éligibles** et doivent pouvoir être entendus et défendus dans notre CCP.

→ La CCP doit inclure tous les non titulaires de tous les **établissements publics ne disposant pas de CCP**.

→ Aucun contrat « local » ne doit exister s'il n'est appuyé sur un ETP ministériel.

→ Toutes les situations de « **faux-vrais vacataires** », de contrats de quelques mois renouvelés pendant des années, d'agents soumis à des tâches ou des contraintes horaires inadaptées... doivent être traitées et résolues positivement après consultation de notre CCP.

→ L'État doit tenir ses engagements et mettre fin à la situation actuelle de **contrats non réglementaires** en prenant en compte les périodes de travail effectuées par les agents quel que soit le ministère employeur.

→ Tous les **contrats « nitrates »** de Bretagne doivent être pérennisés.

NOS REVENDICATIONS

→ La CCP doit être informée de tous les recrutements de CDD.

→ Dans le cadre de la transformation des règlements RIL ou d'anciens contrats CDI en **nouveau contrat CDI dits sui generis**, tous les droits et acquis des agents doivent être intégralement préservés (rémunération intégrale, prime de départ à la retraite pour ceux qui en bénéficiaient, prime de vie chère pour ceux qui en bénéficiaient, application des droits liés aux zones ZUS...).

→ Les **CDD** doivent avoir de réelles garanties sur leur niveau de recrutement, leur renouvellement de contrat, leur accompagnement de fin de contrat, des primes potentielles...

En termes de gestion

Le nouveau périmètre de notre CCP implique qu'un examen soit fait afin d'obtenir une cohérence globale de gestion, de promotions, de mobilités...

Déroulement de carrière

→ Les **agents qui conserveront leur règlement** (RIL ou autre) doivent pouvoir continuer à évoluer ; des possibilités existent : alignement des grilles indiciaires sur les grilles des titulaires (NES en catégorie B...), créations des grades manquants, facilitation de changement de grade et de catégorie, revalorisation des primes, revalorisation de la GIPA...

→ Des critères d'examen particuliers pour les **agents en fin de carrière** doivent être mis en place, notamment pour le changement de catégorie ou l'intégration en A+ (la situation catastrophique des effectifs, les transformations de métiers, l'arrêt de pans entiers de missions... peuvent pénaliser les anciens contractuels quelques fois spécialisés).

Revalorisation indiciaire

→ Droit systématique de revalorisation indiciaire sans blocage tous les 3 ans (circulaire de 2006) de 20 points (+ ou - 5) pour les catégories C et B et de 30 points

(+ ou - 5) pour les A et A+. Ceci doit s'opérer non seulement « à la demande du service employeur » (la circulaire du 26 avril 2006 ne mettait pas de conditionnel à cette revalorisation) mais automatiquement. Les agents doivent pouvoir disposer d'un véritable déroulement de carrière quels que soient leurs responsabilités et leur âge. Seuls les + ou - 5 sont à l'appréciation de l'employeur, ce qui est déjà beaucoup. Lorsque leurs fonctions le justifient, une revalorisation plus importante doit être faite correspondant à une promotion dans leur carrière.

Réorganisation, mobilité ou transfert

→ Garanties pour les **agents en CDI** en cas de réorganisation ou de transfert (autre ministère, collectivité territoriale, établissement public) de conserver leur ancienneté, leurs droits et leurs acquis intégralement.

→ Garanties identiques pour les **CDD** en cas de mobilité ou de transfert.

→ Garantie de **maintien dans l'emploi** des agents non titularisés et des agents CDD éligibles à la titularisation encore non « CDisés ».

→ Notre CCP doit être consultée directement pour les **mutations** pour toutes les catégories d'agents (actuellement seules les mobilités des catégories A ou vers un poste de A sont examinées par la CCP des RIN).

Renouvellements ou fins de contrat

→ Notre CCP doit être informée des rentrées et des sorties d'agents et elle doit pouvoir intervenir.

Licenciements ou sanctions disciplinaires

→ leur examen doit respecter les textes en vigueur et le règlement intérieur.

Personnes en lycée maritime et dans les établissements publics

→ Une clarification de la compétence de la CCP pour les personnes est à obtenir.

Pouvoir d'achat et rémunération

Le projet de loi de finances 2015 confirme le gel du point d'indice des agents publics titulaires et non titulaires jusqu'en 2017 sans aucune « clause de revoyure ». Les mesures catégorielles seront très fortement réduites jusqu'à la fin de la mandature. Les non titulaires qui émergent déjà difficilement à ces mesures catégorielles ministérielles vont encore subir de plein fouet la baisse de leur pouvoir d'achat.

Nous considérons que la rémunération des non titulaires, tant dans sa structure que dans sa construction, doit toujours les mettre en position d'intégrer la Fonction publique, par exemple par concours interne.

Pour nous, la rémunération des non-titulaires doit donc comprendre un salaire de base indicé comparable au salaire de base des titulaires et un régime indemnitaire correspondant à celui des titulaires employés dans les mêmes conditions. La construction de la rémunération doit reposer sur des grilles organisées en échelons réguliers, soit les grilles des titulaires, comme dans la territoriale et l'hospitalière, soit à défaut par des grilles spécifiques par ministère.



Ces grilles doivent être opposables devant le tribunal administratif, et donc établies par arrêté ministériel, afin qu'un non titulaire puisse faire un recours en CCP sur sa rémunération, si son évolution est insuffisante.

Le principe d'une évolution régulière de rémunération dès lors que la mission publique est correctement accomplie doit être garanti.

Les grilles des «quasi-statuts», présents dans l'État en particulier (comme le RIN, les RIL,...), doivent être garanties pour les agents concernés. Ces grilles doivent permettre aux agents non titulaires de pouvoir choisir la titularisation sans perte de salaire

Le 4 décembre 2014 : NOUS VOTONS TOUS CGT/FSU !

CGT : SN-PTAS-CGT.SYNDICAT@i-carre.net
FSU : sne@fsu.fr ou snuitam@snuitam-fsu.org