



Compte-rendu de la Commission Consultative Paritaire des agents contractuels de l'AFB, le 29 mars 2018

à Vincennes, de 14h00 à 17h15



Ordre du jour réalisé et résultats des votes :

- 1- Adoption du règlement intérieur de la CCP (**vote** : pour à l'unanimité, après de nombreuses modifications substantielles)
- 2- Licenciement d'un agent pour inaptitude physique définitive à l'exercice de toutes fonctions (**vote** : pour de l'Administration, abstention des OS)
- 3- Point d'information sur les promotions du quasi-statut
- 4- Point d'information sur les effectifs
- 5- Point d'information sur les mobilités en 2017
- 6- Point d'information sur les flux d'entrées et de sorties sur quasi-statut en 2017

Sujets supplémentaires demandés par les OS :

- Révision du périmètre de compétence de la CCPL, en termes d'agents concernés et de sujets sur lesquels la CCP doit être consultée (télétravail, primes, restructurations, etc.)
- Prévisions de recrutements en CDI et en CDD durant l'année 2018 (en complément au point n°6)
- Emplois dérogatoires : bilan de l'application de la liste des emplois dérogatoires à l'AFB publiée le 11/10/2017 ; cédésations, recrutements en CDI réalisés et en cours
- Gestion des CDD hors quasi-statut : note définissant les rémunérations, règles de gestion pour la prolongation ou la reprise d'agents en CDD
- Recrutement de contractuels sur financements européens

Participants :

Représentants de l'Administration :

- Sophie GRAVELLIER (présidente de la commission, secrétaire générale),
- Christelle GRATTON (cheffe du département des ressources humaines),
- Caroline PENIL (chargée de mission diversité biologique des milieux aquatiques),
- Pierre CAESSTEKER (chargé de mission milieux et zones humides),
- Julien TOUROULT (directeur adjoint UMS Patrimoine chargé du pilotage des rapportages et de la valorisation)

Experts de l'Administration (sans voie délibérative) :

- Barbara BISCAREL (chargée de mission expertise juridique),
- Astrid CHAUVIERE (cheffe du service politique de l'emploi et des compétences),

Représentants des organisations syndicales :

- SNE-FSU : Lydia BEUNEICHE et Mara RIHOUEZ (en visio), Benjamin PONGE (suppléant, sans droit de vote)
- FO : Alexandre LICCARDI, Anaïs JUST (en visio)
- CGT-Environnement : Sylvain MICHEL (en visio)

Secrétariat adjoint assuré par la CGT.

Une composition déroutante :

Nous avons été surpris par le choix des représentants de l'Administration¹ (dont les noms ne nous ont été communiqués que 20 minutes avant le début de la réunion !). Hormis la secrétaire générale et la directrice des ressources humaines, les 3 autres membres titulaires occupent des postes essentiellement scientifiques et techniques à la DAPP et à la DREC, sur Paris et Vincennes. Il est étonnant de ne pas trouver de cadres dirigeants dans cette composition, surtout dans la période actuelle de restructuration.

Les rôles de management et du secrétariat général (SG, directeurs régionaux) sont davantage représentés au niveau des suppléants et des experts : le dialogue n'est pas vraiment équilibré puisque l'administration est en plus grand nombre que les représentants du personnel.

1- Adoption du règlement intérieur de la CCP

Périmètre et compétences de la CCP :

La CGT a formulé cette requête quelques jours avant la réunion : « *Nous demandons à ce qu'il soit clairement établi que la CCP locale peut traiter de tous les agents contractuels à l'AFB, et pas seulement de ceux qui sont régis par le quasi-statut. Si ça n'était pas le cas, quelle instance pourrait représenter les nombreux agents en CDD sur postes non-permanents à l'AFB ?* »

L'Administration n'y a pas répondu, mais l'« experte juridique de l'AFB » nous informe avoir demandé un arbitrage au Ministère, duquel il ressort que la CCP doit bien concerner TOUS LES AGENTS CONTRACTUELS, qu'ils soient ou non régis par le quasi-statut. (NdR : l'effectif concerné passe ainsi de 280 à 360 agents environ, ce qui est loin d'être anodin.) La CGT demande en conséquence à corriger les titres du projet de décision et du règlement intérieur : supprimer « les agents régis par le décret n°2016-1697 » et remplacer par « les agents non-titulaires » (lesquels sont tous régis par le décret n°86-83 du 17 janvier 1986).

L'« experte juridique de l'AFB » explique que le règlement général fixe une liste très restreinte de sujets sur lesquels la CCP d'établissement est compétente : procédure de licenciement après la période d'essai, sanction disciplinaire autre que l'avertissement ou le blâme, désaccord entre un agent et son supérieur hiérarchique sur une évaluation professionnelle. L'Administration consent néanmoins à y adjoindre certaines compétences facultatives : toutes questions d'ordre individuel concernant la situation professionnelle des agents. (à noter que les recours sur le refus d'autorisation de télétravail font parti des compétences obligatoires de la CCP).

L'« experte juridique de l'AFB » rappelle que la CCPL n'aborde pas les sujets stratégiques et les orientations de l'établissement, qui relèvent de la compétence du Comité Technique. Concernant le télétravail, l'Administration affirme qu'elle n'a pas reçu de recours à ce jour et s'est rapprochée des services pour lesquels des difficultés de mise en oeuvre avaient été relevées par les organisations syndicales (dans les DR et à Vincennes notamment).

« Faites ce que je dis, ne faites pas ce que je fais. »

La Secrétaire générale, présidente de la commission, nous demande d'approuver le plus rapidement possible un règlement intérieur de 6 pages et 23 articles. Pour cette réunion inaugurale, l'Administration commence par enfreindre au moins 7 dispositions essentielles du règlement :

- Convocation envoyée moins de 15 jours avant la réunion (contraire à l'article 3)

¹ Pour la composition complète, voir : <https://intranet.afbiodiversite.fr/les-instances-de-representation-du-personnel>

- Noms de représentants de l'Administration (titulaires, suppléants et experts) pas connus à l'avance, seulement communiqués 20 minutes avant le début de la réunion (contraire aux articles 3 et 4)
- Pas de réponse de l'Administration aux demandes d'ajouts à l'ordre-du-jour (contraire à l'article 5)
- Seulement une partie des documents de séance transmis avec la convocation, d'autres documents transmis 1h30 avant le début de la réunion (contraire à l'article 5)
- Changement de la séquence de traitement de l'ordre du jour décidé de manière unilatérale par la présidente de la commission (contraire à l'article 8)
- Experts de l'Administration participant à toute la réunion, sans que l'on sache pour quels points de l'ordre-du-jour ils ont été convoqués (contraire à l'article 11)
- Aucun de moyen donné pour contacter l'agent concerné par une procédure de licenciement (contraire à l'article 3)

Cela n'empêche pas la présidente de la CCP de nous enjoindre à lui faire confiance, en leur laissant un maximum de souplesse pour appliquer le règlement général. Mais nous réalisons vite que cette souplesse est à sens unique : peu de contraintes pour l'Administration, mais des règles très précises pour les représentants du personnel.

Demandes de modifications acceptées et rejetées : voir le détail en annexe

Résumé du débat : Le règlement présenté est un règlement standard, largement inspiré du règlement de l'ex-Onema. Les modalités de saisine de l'administration par les représentants du personnel, ainsi que les délais, sont calqués sur ceux des instances déjà existantes. Les OS regrettent que les délais accordés à l'Administration pour les études de cas (2 mois) soient largement supérieurs aux délais de publication de l'ordre-du-jour (15 jours avant la réunion), ne permettant pas aux représentants syndicaux d'assurer correctement leurs fonctions. Par ailleurs, certaines situations d'urgence justifieraient que le délai de 2 mois soit écourté. L'Administration indique qu'il s'agit là d'un délai maximal et s'engage à étudier la possibilité de ramener ce délai à 1 mois.

Le rôle des suppléants est aussi débattu, le règlement indiquant qu'ils n'ont aucun droit d'expression en séance. L'Administration accepte d'accorder ce droit, mais seulement sur invitation du Président (les suppléants n'ont par contre pas de droit de vote). A noter que l'AFB est beaucoup plus restrictive que le ministère en la matière, puisque les titulaires, suppléants et experts de la CCP Ministérielle peuvent prendre librement à la parole.

Le règlement proposé mentionne qu'en formation disciplinaire, seuls peuvent siéger les agents d'une catégorie égale ou supérieure à celle de la personne faisant l'objet de la procédure (par exemple, un représentant de catégorie B ne peut participer à la formation disciplinaire si un agent de catégorie A est visé). La DRH du MTES ayant saisi la Directions des Affaires Juridiques sur le sujet, les OS sont en attente de son arbitrage. FO insiste sur le fait que, puisque les élections n'ont pas été réalisées en distinguant des collèges (sur demande d'une organisation syndicale), les représentants en formation disciplinaire ne devraient pas avoir à appliquer une restriction par catégorie. Sinon, chaque OS devrait disposer de représentants de catégorie A (ce qui est le cas aujourd'hui, mais ne saurait constituer un motif de représentativité).

Validation du règlement modifié :

La CGT demande que l'on puisse voter plus tard par voie électronique, sur la base d'un texte modifié et non pas juste sur la liste des points à modifier récapitulés rapidement. La présidente demande de faire confiance aux représentants de l'Administration pour rapporter fidèlement toutes les modifications acceptées en séance. Elle affirme que si les OS constatent un oubli dans la version révisée du règlement, ils pourront toujours le signaler. Nous considérons que cet empressement à

nous faire approuver un texte que nous n'avons pas vu dans sa forme définitive, et qui contiendrait une quinzaine de modifications significatives, n'augure rien de bon pour la suite du dialogue dans cette instance. Pour cette 1^{ère} réunion, nous accordons quand même le bénéfice du doute à l'Administration et votons « pour ».

Vote : pour à l'unanimité, après ces nombreuses modifications substantielles

NB : Des élections professionnelles étant prévues fin 2018, ce règlement sera à nouveau voté courant 2019 selon l'Administration.

2- Licenciement d'un agent pour inaptitude physique définitive à l'exercice de toutes fonctions

L'agent concerné est en congé longue maladie depuis mai 2014 et en congé sans solde depuis mai 2017. Cet agent, qui exerçait à mi-temps à l'Onema, n'a pu peut être reclassé dans l'AFB. L'administration indique que l'agent demande son licenciement afin de bénéficier du cadre d'aide et d'accompagnement proposé par l'Etat.

Les OS estiment qu'elles manquent d'information sur cet agent, qui n'a rencontré aucune formation syndicale. L'Administration affirme que l'agent n'a manifesté aucune volonté de se rapprocher des OS. Cependant, nous ne disposons d'aucun moyen de vérifier les dires de l'Administration et de s'assurer que cet agent a été pleinement informé de ses droits.

La CGT soulève également l'incertitude sur ses moyens de subsistance après le licenciement, au-delà de la prime de licenciement (dont le montant doit encore être approuvé par le Contrôleur budgétaire) : l'agent n'aura plus le droit à l'Allocation de Retour à l'Emploi (ARE) et n'est pas encore certain de percevoir une pension d'invalidité.

Vote : pour de l'Administration, abstention des OS

3- Point d'information sur les promotions du quasi-statut

Le document associé à ce point de l'OdJ a été transmis 1h30 avant le début de la réunion ...

FO revient sur le déroulement du processus de sélection interne à l'AFB fin 2017 : il est nécessaire de disposer de plus d'informations concernant les agents éligibles et proposés aux promotions (notamment sur l'ancienneté des agents dans le public comme privé, le nom et le rang hiérarchique de la personne ayant proposé la promotion, le motif du rejet de la proposition de promotion, etc.). En particulier, la traçabilité des promotions des agents d'année en année, ainsi que le niveau hiérarchique de proposition sont des éléments d'objectivité importants. Par exemple, le cas d'agents présentés plusieurs années de suite par leur N+1 mais dont les propositions sont refusées au niveau N+2 ou N+3 pourront ainsi attirer l'attention.

Des pratiques plus transparentes permettraient aussi de crédibiliser les évaluations professionnelles et d'éviter les quiproquos, les managers directs n'étant pas toujours informés du devenir de leurs propositions.

L'administration répond que des compléments peuvent être apportés aux données transmises aux représentants des OS (ancienneté), mais que certaines informations ne seront pas données ("qui propose qui" et motifs de rejet).

Les OS soulèvent que certains managers ne semblent même pas avoir été informés de la possibilité de proposer les agents qu'ils encadrent pour une promotion ou un avancement. Ainsi, lors des évaluations professionnelles de début 2017, la question des promotions n'a pas été abordée par les managers de certains agents (ce qui risque de se reproduire en 2018). La présidente répond que des informations ont été diffusées à ce sujet en Comité de direction de l'AFB, mais qu'elles doivent encore être répétées à tous les managers.

Seuls les promotions de catégories et les échelons exceptionnels ont été attribués lors de la réunion de CCP ministérielle du 25 janvier. L'AFB récolte un total de 6 des promotions : 1 (sur 2) pour le passage en catégorie C à B, 3 (sur 8) pour le passage de catégorie B à A, 2 (sur 3) pour l'accès aux échelons exceptionnels de la catégorie A, aucune (sur 1) pour le passage de catégorie A en A+ (voir Tableau 1 ci-dessous).

Les avancements de niveau n'avaient pas pu être décidés, car les taux d'avancement pour 2017 n'étaient pas encore fixés par le Ministère. Au moment de cette réunion, ils n'étaient toujours pas connus. Pourtant l'Administration demande déjà aux encadrants de faire remonter leurs propositions au titre de 2018. Les OS signalent que cette situation est très anxiogène pour les agents potentiellement promouvables, qui craignent que les avancements de 2017 tombent aux oubliettes.

Le SNE - FSU insiste sur l'inégalité des reclassements et ses attentes de prise de position de la part de la Direction de l'AFB. FO souligne que l'impact des reclassements de 2017 se fait déjà ressentir de manière lourde sur l'ensemble des agents de l'AFB et sera ressenti pendant plusieurs années si aucune mesure exceptionnelle n'est appliquée, en termes d'évolution de carrière en particulier.

La présidente affirme que l'administration a fait tout son possible pour soutenir un reclassement fonctionnel, plutôt qu'indiciaire, des agents dans le quasi-statut, mais qu'ils « n'avaient pas la main ». La CGT demande à recevoir les échanges de courrier entre la direction de l'AFB et le ministère, demandant un meilleur reclassement des agents puis un taux de promotion exceptionnel. La présidente considère que ça ne serait pas déontologiquement correct ...

Concernant les dates d'effets des promotions, lors de la dernière CCP Ministérielle, nos organisations syndicales ont arraché à l'Administration la rétroactivité au 1^{er} janvier 2017. Le contrôleur budgétaire remet en cause cette décision nationale qui permet de « rattraper » le retard de plus d'un an pris par l'Administration. Nous resterons vigilants à ce que contrôleur budgétaire n'impose pas à nouveau à des décisions défavorables aux agents. La direction de l'AFB risque d'avoir à passer outre le refus de visa du contrôleur budgétaire, ce qui laisse présager une longue procédure.

NdR : Les taux de promotions par avancement de niveau ont enfin été annoncés le 4 avril : ils sont compris entre 5% et 12% selon la catégorie et représentent un total (dérisoire ...) de 11 agents pour l'ensemble du quasi-statut. On est donc très loin des taux d'avancement exceptionnels espérés par certains ! Cela ne permet donc pas de compenser les "mauvais" reclassements et limitera les évolutions de tous les agents du quasi-statut à terme.

A l'heure actuelle, on en est donc à un total de 6 promotions à l'AFB pour un effectif de 280 agents régis par le quasi-statut. C'est plutôt maigre ! La Contrôleuse budgétaire doit être aux anges ...

Tableau 1 : nombre d'agents de l'AFB promouvables, classés par l'établissement, proposés à la CCPM et finalement promus (le nombre d'agents AFB promus est connu pour les changements de catégorie, mais pas encore pour les changements de niveau – sans inclure l'accès aux échelons exceptionnels de catégorie A : 2 agents, tous 2 promus)

Catégorie	Niveau	Effectif AFB (fin 2017)	Promouvables (mi-2017)	Classés par AFB (fin 2017)	Proposés à CCPM (le 25/01)	Promus (tous EP confondus)
C (personnel d'exécution)	1	8,1	4	2	?	<2
	2	2,8	5	1	1	1
B (personnel d'application)	1	24,1	18	5	?	<2
	2	4,9	5	3	3	3
A (spécialistes)	1	128,4	58	9	?	<5
	2	47,2	35	4	1	0
A+ (experts)	1	53,7	55	6	?	<2
	2	12,3	NA	NA	NA	NA
Total		281.5	182	30	>5	<15

4- Point d'information sur les effectifs

Tableau 2 : nombre d'agents de l'AFB au 31/12/2017 dans le quasi-statut des personnels contractuels de l'Environnement et dans les autres statuts.

Répartition des effectifs par SITUATION STATUTAIRE	Moyenne annuelle ETPT	ETP	ETP		
			A	B	C
Quasi-statut	219,32	281,5	241,6	29	10,9
Fonctionnaires en PNA ou détachement sur corps	663,41	664,6	73,3	239,2	352,1
Détachés	152,87	161,5	107,8	36,3	17,4
CDD de courte durée	91,8	81	52	14	15
TOTAL SOUS PLAFOND	1 127,4	1 188,6	474,7	318,5	395,4
PLAFOND AUTORISE	1 218	1 188,93			

Commentaire : les agents contractuels sous quasi-statut représentent 24% des effectifs de l'AFB fin 2017. En ajoutant les autres contractuels, on atteint 30,5% des effectifs. Ces chiffres ne prennent pas en compte les dizaines d'agents qui seront recrutés en CDD de quelques mois durant l'année 2018. Ces agents sont très majoritairement en catégorie A.

Il est donc clair que les contractuels sont vitaux au fonctionnement de l'établissement et doivent bénéficier d'un traitement équitable avec leurs collègues fonctionnaires.

5- Point d'information sur les mobilités en 2017

Peu d'éléments sur ce point, car ne sont pris en compte que les mobilités entre le 1er janvier 2017 et le 1er mars 2018, excluant les reclassements et les récentes modifications d'organigrammes. Pour l'exercice mobilité 2017-2018, 18 mouvements sont considérés (1 changement d'intitulé, 4 intérim, 13 mobilités).

Un point complémentaire est demandé par FO, qui demande une consultation de la CCP sur les restructurations et les modifications d'organigrammes ayant un impact fort sur la carrière de certains agents. Les récentes modifications d'organigramme (DRH, DFL, DSI, DREC) entraînent des changements de fonctions importants pour certains agents, qui passent de postes "fléchés A" à des postes "fléchés A/A+", ou ajoutent des termes jugés préjudiciables aux intitulés de poste (*junior* par exemple). Ces modifications ne seront pas sans conséquence sur le devenir des agents, en particulier quant à leurs chances de promotion. FO rappelle que, de plus, ces postes ont été pourvus sans publication, ce qui aurait légitimé les candidatures et envoyé un message positif quant à la mobilité au sein de l'établissement. L'Administration répond que cela dépend de l'ampleur de la réorganisation de service, mais que la réflexion sera portée sur les prochains exercices similaires. L'habitude consiste à ne publier les postes qu'en cas de création, mais pas en cas de mobilité.

Pour les OS, la CCPL doit rester vigilante quant au poids que ces pratiques peuvent avoir sur les promotions des agents et sur leur avenir. Au total 4 agents contractuels font l'objet de changement de fonction suite à ces remaniements, 2 font l'objet de changement d'intitulé (non considérés dans les précédents décomptes car intervenant après le 1er mars 2018).

Les OS demandent aussi s'il existe une cotation par type de poste, qui permettrait de comprendre lesquels sont favorables à une promotion. En particulier, existe-t-il une correspondance entre le « référentiel des métiers et compétences » de l'AFB et le classement (catégorie et niveau) dans le quasi-statut ? L'Administration nous répond que ce référentiel n'indiquera que la catégorie associée à chaque métier.

6- Point d'information sur les flux d'entrées et de sorties sur quasi-statut en 2017

Durant l'année 2017, il y a eu 164 mouvements dans le quasi-statut :

+ 102 entrants (transfert de 72 agents du MNHN, réintégration de congés divers...)

= 47 neutres (transformations et renouvellements de CDD en CDI)

- 18 sortants (retraite, démissions, congés divers...)

7- Sujets supplémentaires demandés par les OS

- **Prévisions de recrutements en CDI et en CDD durant l'année 2018** (en complément au point n°6)

Suite à la demande des OS, la DRH nous a communiqué par e-mail quelques informations sur les recrutements prévus en 2018 :

70 recrutements en CDD de courte durée sont prévus pour 2018 : 53 ETPT déjà attribués et 17 ETPT encore à réaliser.

Concernant les emplois permanents :

- Déjà réalisés : 2 recrutements en CDD (article 4-2), 1 recrutement en CDI sur emploi dérogatoire, 5 recrutements pour vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire (article 6 quinquies)
- A venir : 3 emplois dérogatoires en cours de recrutement (postes vacants).

- **Emplois dérogatoires : bilan de l'application de la liste des emplois dérogatoires à l'AFB**

L'application du décret-liste des emplois dérogatoires dans l'AFB (décision du DG de l'AFB publiée le 11/10/2017) a donné lieu à 47 cédésations d'agents occupant des postes permanents. Un seul recrutement en emploi dérogatoire a été effectué depuis et 3 autres sont prévus en cours d'année.

La CGT ajoute qu'elle sera vigilante à ce que les postes à pourvoir et qui correspondent à un des emplois de la liste dérogatoire soient effectivement ouverts dès le début à la fois aux candidats fonctionnaires et aux candidats contractuels.

- **Gestion des CDD hors quasi-statut : conditions de rémunération, règles pour la prolongation ou la reprise d'agents en CDD**

Concernant les CDD sous "contrats courts" (inférieurs à 24 mois), la DRH confirme la prise en compte des grilles de rémunération basées sur l'expérience professionnelle et non plus sur l'âge (conformément à la décision n°2018-163 du 29 janvier 2018). Elle ajoute qu'il n'a pas été possible d'y inclure une grille spécifique pour la catégorie A+, mais qu'il est possible de déroger aux plafonds de rémunération.

Les contractuels hors plafond peuvent cumuler un (ou des) CDD d'accroissement temporaire d'activité et un remplacement de congés maternité, et atteindre ainsi une durée d'embauche de 24 mois, mais une période de carence d'un an doit être attendue afin "d'éviter le risque de requalification en CDI". Ce mode d'embauche fait l'objet d'une validation auprès de la Direction des Affaires Juridiques (DAJ). La CGT regrette que cette pratique interne soit plus contraignante que la réglementation générale, pour laquelle une période de carence de quelques mois est suffisante. La présidente considère que renouveler plus rapidement les agents en CDD serait leur donner un mauvais signal quand il n'y a pas de perspective durable pour eux. (Ndr : les envoyer pointer au chômage constitue-t-il un signal plus positif ?)

FO comprend la volonté de répondre aux besoins des services en prolongeant les contrats de travail des agents, mais sur le fond se positionne contre l'emploi d'agents en CDD sur des rôles que nous savons tous pérennes.

- **Recrutement de contractuels sur financements européens**

Concernant les recrutements dans le cadre de programmes européens, l'approche de la DRH est similaire : la durée maximale des embauches est dans ce cas de 5 ans et 11 mois. Après un délai de carence d'un an, "le risque de requalification en CDI" est évité (le processus est aussi en cours de validation à la DAJ). Du moins, il n'existe pas de jurisprudence ayant accordé la cédésation à un agent malgré une interruption de contrat pendant 1 an ou plus.

Comme précédemment, FO s'interroge sur la qualification, plusieurs années durant, de postes comme "non permanents". FO déplore que les échanges portent sur la manière d'éviter les cédésations, et non de démontrer l'importance d'un plafond d'emplois en CDI bien plus élevé. Il s'agit, comme sur les VSC, d'une gestion institutionnalisée de la précarité, à court terme, qui dessert l'établissement.

Vos représentants CGT et FO à la Commission Consultative Paritaire :

CGT-Environnement :

Sylvain Michel (<i>titulaire</i>)	Dir APP (pôle de Brest)	06 45 69 96 25
Marine Arnaud (<i>suppléante</i>)	Dir APP (pôle de Vincennes)	01 45 14 36 20

Force Ouvrière - contractuels et détachés :

Alexandre Liccardi (<i>titulaire</i>)	Dir APP (pôle de Vincennes)	01 45 14 40 96
Anaïs Just (<i>titulaire</i>)	SG (pôle de Montpellier)	04 67 04 30 30
Julien Vivet-Gros (<i>suppléant</i>)	SG (pôle de Vincennes)	01 45 14 36 28
Chantal Ronarc'h (<i>suppléante</i>)	M Communication (pôle de Vincennes)	01 45 14 41 99

Annexe : demandes de modifications de la part des OS dans le règlement intérieur de la CCP

- **Augmenter la périodicité (refusé)** : la CGT demande à élever la fréquence des réunions à 2 fois par an minimum, au lieu d'une fois par an. En effet, le nombre des contractuels (360 actuellement) et la diversité de leurs statuts (quasi-statut ou non, CDI ou CDD, emplois permanents ou temporaires, etc.) génèrent de nombreuses questions et problèmes. SG répond qu'elle ne veut pas prendre le risque de multiplier inutilement les réunions et que si des sujets urgents émergent, les OS pourront toujours demander une réunion extraordinaire.
- **Allonger le délai de convocation et communication de l'OdJ (accepté)** : les OS demandent que le délai minimal entre la convocation et la réunion passe de 15 jours à 1 mois, afin de laisser un temps suffisant pour préparer tous les sujets. Pour les réunions à la demande des OS, le délai maximal de 2 mois doit être ramené à 1 mois par équité.
- **Allonger le délai de transmission des documents (refusé)** : les OS demandent que le délai minimal avant la réunion passe à également à 1 mois au lieu de 15 jours, car cela peut être trop court pour bien analyser tous les documents. SG répond que ses services ont beaucoup de travail et ne peuvent s'engager à préparer les documents avec tant d'avance. Nous réclamons que les documents nous soient transmis le plus tôt possible avant chaque réunion, et qu'il ne soit dérogé au délai de 15 jours que « dans des circonstances exceptionnelles, motivées par l'Administration ».
- **Autoriser les suppléants à prendre la parole (accepté sous condition)** : les OS dénoncent la disposition, répétée dans 3 articles différents, selon laquelle les suppléants ne peuvent prendre part aux débats. BB explique qu'il s'agit d'une disposition réglementaire, donc incontournable. CG indique qu'en pratique on laisse les suppléants s'exprimer. SG accepte d'ajouter que les suppléants peuvent intervenir « sur invitation de la présidente de commission ».
- **Préciser les rôles des participants (accepté)** : la CGT demande que la liste des participants indique sans ambiguïté ceux qui disposent d'une voie délibérative (membre titulaire ou suppléant remplaçant un titulaire absent). Nous avons déjà eu des surprises lors de votes antérieurs, lorsque les détenteurs de voie n'avaient pas été clairement identifiés au préalable.
- **Etendre les types de sujets éligibles pour l'OdJ (refusé)** : la CGT demande que la CCP puisse aussi être saisie sur des questions de gestion collective des agents contractuels. BB affirme que le règlement général des CCP n'autorise à traiter que les questions d'ordre individuel. Le reste relève du CT ou du CSHCT.
- **Explicitier les conditions d'atteinte du quorum (accepté)** : le règlement indique que pour pouvoir délibérer, il faut que les trois quarts des membres soient présents. La commission étant composée de 10 membres, la CGT demande si 7 ou 8 participants sont nécessaires. SG indique qu'on arrondit au nombre supérieur, donc 8 participants. (NB : la parité n'est cependant pas exigée dans cette CPP. Par exemple, 5 représentants de l'Administration et 3 représentants des OS suffisent.)
- **Permettre le report des sujets non traités (accepté)** : la CGT demande de prévoir qu'une réunion puisse être close même si tous les sujets inscrits à l'OdJ n'ont pas encore été traités. Cela peut éviter d'expédier certains sujets importants en fin de réunion. SG précise que dans ce cas, il reviendra aux représentants des OS de demander une réunion supplémentaire pour traiter les sujets restants.
- **Détailler les résultats des votes dans le procès-verbal (accepté)** : la CGT demande que les votes ne soient pas présentés de façon totalement anonymisée, mais en les distinguant par collègues (Administration et représentants du personnel) et par OS.

- **Approbation du procès-verbal (partiellement accepté)** : la CGT demande que les PV ne soient pas validés seulement à la réunion suivante, qui pourra se tenir un an plus tard, mais sous un délai d'un mois par voie électronique. SG accepte que le PV soit validé par e-mail, mais refuse de s'engager sur une échéance précise. On retient donc la formulation « dans les meilleurs délais ».
- **Faciliter la diffusion du procès-verbal (accepté)** : la CGT obtient que les PV ne soient pas uniquement « consultables auprès du secrétariat de la CCP », mais soit aussi publiés systématiquement sur l'intranet de l'Agence.
- **Préciser la nature des informations diffusables (accepté)** : le SNE demande quels types d'informations sont diffusables hors de la CCP, notamment par le biais des comptes-rendus adressés à tous les agents. BB propose d'ajouter un article consacré à la déontologie des membres, expliquant que certains documents et débats doivent rester confidentiels, que seuls des éléments non-nominatifs peuvent être communiqués en dehors de la commission.
- **Apporter des précisions sur les procédures disciplinaires (accepté)** :
 - Le délai minimal de transmission du dossier individuel aux membres de la CCP est de 15 jours, comme pour une réunion ordinaire.
 - Un report de réunion ne peut être demandé que par l'agent concerné, pas par les membres de la commission.
 - L'agent concerné peut désigner comme « défenseur » toute personne de son choix, externe ou interne à l'établissement, y compris un membre de la CCP. Dans ce dernier cas, le membre défenseur ne prend pas part au vote.
 - Les auditions des témoins se font en présence de l'agent concerné, s'il le souhaite. Il s'agit d'une disposition récente prise par la loi contre le harcèlement.
 - Les OS dénoncent unanimement la règle impliquant une hiérarchie entre les catégories d'emploi : les membres de catégories C ne sont pas autorisés à ce prononcer sur le cas d'un agent de catégorie B ou A ; les membres de catégories B ne sont pas autorisés à ce prononcer sur le cas d'un agent de catégorie A. C'est un principe délétère car il entérine une inégalité de traitement suivant la catégorie de l'agent. De plus, les représentants du personnel à la CPP ont été élus indépendamment de toute considération de catégorie ou de grade. BB nous informe qu'un arbitrage ministériel a été demandé pour vérifier la légitimité de cette disposition.