



Plateforme revendicative « Révision du Quasi-Statut des EP Environnement »

A noter : revendications listées sans ordre de priorité à ce stade

Diminution de la précarité

- * CDisation des CDD dans le quasi-statut (sur emploi dérogatoire ou non dérogatoire).
- * Rémunération des contractuels hors quasi-statut en référence au quasi-statut (aux niveaux indice et primes).
- * Fin du recours systématique à l'emploi précaire.
- * Concertation avec les OS sur les modifications de la liste dérogatoire, compte tenu de postes spécialisés non pourvus.

Révisions indiciaires, gestion des carrières et analyse des reclassements réalisés

- * Révision des grilles de traitements indiciaires, notamment pour tenir compte des agents qui se retrouveront bloqués à un échelon sommital.
- * Mise en harmonie des grilles indiciaires avec les dernières évolutions accordées aux corps de fonctionnaires homologues.
- * Obtenir des garanties pour une gestion de la carrière des agents bannissant toute forme d'inégalité de traitement, indépendante de leur établissement d'origine.
- * Certains reclassements se sont montrés préjudiciables pour les avancées de carrière dans certains établissements. Un bilan objectif doit nous être fourni et l'administration doit rectifier les injustices flagrantes au moyen d'un arrêté rectificatif (avec effet rétroactif au 1er janvier 2017) au bénéfice des agents impactés ; prévoir une clause de sauvegarde pour qu'un agent reclassé ne puisse pas être moins bien traité qu'un agent nouvellement recruté avec le même niveau de qualification et la même reprise d'ancienneté.

Gestion du QS : avancements, promotions, et recrutements internes inter-catégories

- * Mettre en œuvre les conditions pour que les agents soient informés des avancements et promotions auxquels ils ont droit et qu'un « dialogue social » réel soit organisé dans les CCP Locales, ou par réunions de concertation locale quand il s'avère réellement impossible d'en créer.
- * Faire évoluer la Charte de gestion ministérielle pour que les critères objectifs, dont l'ancienneté, soient prédominants, et définir des procédures pour que cette charte soit bien respectée par les EP.
- * Révision des proportions et de certaines conditions (échelon à atteindre) pour les promotions inter-catégories et des taux pour les avancements de niveau. Cette révision

devra en particulier éviter que des agents qui ont une grande ancienneté restent non-promouvables car ils n'ont pas été reclassés à un échelon suffisant (en particulier en catégorie C). Pour examiner les besoins précis, il y a nécessité de connaître la répartition en effectifs physiques des personnels par catégorie/niveau/échelon. Une évaluation des agents qui arriveront au sommet de leur catégorie/niveau et qui seront bloqués doit aussi être réalisée.

* Rendre possible un changement de catégorie par recrutement interne autrement que par la seule voie autorisée actuellement par "promotion de catégorie" (pour couper court à l'unique procédure actuelle illégale mais pratiquée, de démission avant recrutement externe "ciblé").

Recrutements : effectifs, publication des vacances d'emploi, reprises d'ancienneté

* Concertation avec les OS sur le Schéma d'emplois prévisionnel pluriannuel, intégrant le recrutement de contractuels dans le QS pour éviter son extinction.

* Modalités de publication des vacances d'emploi par les établissements du QS : dossier au point mort. Publication commune à tous les EP des postes vacants.

* Révision des conditions de reprise d'ancienneté pour les recrutements externes (services effectifs en qualité d'agent public et activités professionnelles en qualité de salarié), pour les contractuels arrivés par portabilités de CDI et pour les salariés transférés de droit privé.

Régime indemnitaire : « Cherté de vie » Outre-Mer, bilan d'application, transparence, enveloppes budgétaires

* Réévaluer les montants d'ISR pour s'approcher des régimes indemnitaires des corps de fonctionnaires, avec des cibles et des échéances précises pour atteindre 100% du montant moyen des fonctionnaires en 2021.

* Garantir aux agents la transparence des critères qui ont prévalu au choix du montant de leur part variable.

* Analyse en groupe de travail (réunion annoncée en CCPM pour avril 2019) du Bilan, toujours en cours de réalisation par le Ministère, mené sur la base des remontées demandées aux établissements, et accord sur des solutions pérennes (exemples : effets délétères de maintiens justifiés de rémunérations qui grèvent en conséquence les autres parts, refus de versement de la prime de risque, versement des indemnités plongée,...).

On souhaite *a minima* trouver dans ce bilan :

**** non-versements ou taux réduits de parts variables et non-versements de primes de sujétion, au prétexte d'enveloppes financières insuffisantes, en totale contradiction avec les moyennes ISR à atteindre par niveaux et catégories et les règles d'harmonisation inter-établissements fixées par la note de cadrage ISR d'avril 2017.

**** modalités de versement des socles, des sujétions et des parts variables non harmonisées entre établissements (règle des 50/75/100 % de 2017 à 2019) en totale contradiction avec les règles d'harmonisation inter-établissements fixées par la même note de cadrage.

* Généralisation du versement de la prime/indemnité « Cherté de vie » à l'ensemble des agents contractuels basés en Outre-mer (QS et hors-plafond) : actuellement, pas de prime versée aux agents de l'AFB.