

Déclaration commune CGT FSU

Point sur : bilan déprécarisation

Le document présenté est trop sommaire et ne présente aucune analyse mettant en évidence les véritables problèmes et les faux semblants de l'application de la loi Sauvadet.

On aimerait lire une synthèse des informations cumulées sur 3 ans comprenant :

- le nombre de postes offerts
- le nombre d'admissibles
- le nombre d'admis
- le nombre d'agents ayant finalement été titularisés

On aimerait aussi comprendre pourquoi une partie des établissements publics figurent dans les tableaux et pas les autres. On signale aussi la difficulté à « lire » le tableau des « lauréats dépreca 2016 »

Le bilan 2016 parle peu mais, on y décèle des points qui posent question, notamment le **décalage entre le nombre de postes offerts (494) et le nombre d'admis (69). Sur combien d'admissibles ?** Quelle analyse de ce décalage ?

La CGT et la FSU avancent les constats qu'elles a pu recueillir auprès des agents, soit sur les refus de participer à la démarche de « dépreca », soit sur le choix de continuer en CDI, même en ayant réussi au concours :

- les dysfonctionnements entre DRH centrale et locale
- les retards dans le traitement de dossiers corrélé à l'imposition d'une décision par l'agent sous 8 jours
- la reprise « partielle » d'ancienneté, plutôt très défavorable aux agents
- les blocages d'avancement au niveau de l'indice « personnalisé » de l'agent
- les refus de certains directeurs (EP) de titulariser des lauréats sur leur poste actuel.

La CGT et la FSU ont plusieurs fois demandé (notamment dans la CCP nationale) :

- le fonctionnement régulier du **groupe de suivi** de l'application de la loi Sauvadet (prochaine date?)
- des formations pour les RH des services employeurs qui méconnaissent et de ce fait négligent la gestion des agents contractuels et notamment dans les EP.

Pour 2017 : quelles mesures l'Administration compte-elle prendre pour enrayer les résultats maigres et décevants de l'application de cette loi ?

- **Réunions groupe de suivi**
- **nombre de postes offerts**
- **Calendriers : date départ des lettres nominatives**
- **dates des formations, des examens, des concours**

En outre, pour l'ensemble des ANT, la CGT et la FSU rappellent ses demandes à l'Administration :

1. **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. (décret de 86, art 1-2)

Nous tenons à signaler que des 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.

Ainsi par exemple l'ENTPE ne dispose toujours pas de CCP. 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.

Il en va de même pour l'ACNUSA qui ne respecte toujours pas sa responsabilité d'employeur public et notamment sur les textes relatifs à la prévention des risques professionnels et sur le dialogue social

2. La CDisation de tous les agents « ex-vacataires algues vertes nitrates » en Bretagne. Pour certains (6 en tout) il ne manque qu'un renouvellement court de moins de 6 mois avant CDI. On attend une décision urgente.

3. La déprécarisation de tous les agents Berkani qui remplissent les conditions, en prenant en compte la réalité des temps de travail.

4. Pour les agents contractuels dits « environnement » :

- CDisation immédiate des agents en CDD qui peuvent l'être, sans attendre le délai de 6 ans. Pour les autres cas, nous demandons la mise en place d'un groupe de suivi, afin d'examiner les conditions précises de leur CDisation, de leur intégration au nouveau statut commun, et de leur accès à la titularisation.

Et ceci dans le respect des motivations de la loi d'améliorer la situation des agents contractuels : parcours professionnel, formation, etc....

- Listes ou annuaires complets des agents concernés par établissement, avec les informations de situation : date d'entrée, âge, catégorie, poste, article de référence du contrat, etc. Actualisation par bilans annuels présentées en CCP.

- Engagement sur l'exhaustivité du recensement des agents éligibles à la démarche de titularisation.

- Enfin certains agents des EP seraient plus à l'aise dans la filière IAE. Nous souhaitons savoir pourquoi vous refusez une coopération intelligente avec le MAAF pour les agents qui auraient l'appétence pour une carrière dans cette filière.