

AGENTS CONTRACTUELS

CCP AFB et NATIONALE



PROFESSION DE FOI

Vous êtes appelés à renouveler vos représentants dans un contexte de grands bouleversements et de casse des services publics dictés par le plan Action Publique 2022 : diminution des effectifs, augmentation des temps et charges de travail ... La cohésion entre tous les agents, les corps de toutes catégories, les établissements et les services est nécessaire pour sauvegarder les missions de services publiques, au bénéfice des usagers. La CGT défend la dualité missions/statuts qui garantit un service public indépendant des lobbies et accessible à tous les citoyens.

Pour la CGT, les reculs sociaux ne se négocient pas, mais se combattent. Mais nous nous attachons à négocier et gagner des avancées, tant pour nos conditions de travail, que pour les moyens permettant d'assurer nos missions à la hauteur des enjeux environnementaux.

La CGT s'insurge contre le manque de valorisation des carrières et de reconnaissance des agents de nos établissements. Nous refusons les discriminations et corporatismes qui dégradent nos conditions de travail et opposent les agents. Nous montons au créneau pour défendre les prérogatives des CAP et CCP, tout en proposant des améliorations des garanties collectives. Au quotidien, les représentants de la CGT dans ces instances défendent à la fois vos droits à la mobilité, vos promotions, vos rémunérations, les possibilités d'accès à un emploi pérenne pour les agents précaires ... dans le cadre des règles et de chartes qui doivent garantir l'égalité de traitement pour tous.

»» Contractuels permanents ou précaires : tous indispensables !

A l'AFB comme à l'ONCFS et dans certains parcs nationaux, les agents contractuels assurent une grande partie des postes : 412 à l'AFB (en mai 2018), 355 à l'ONCFS, 66 au Parc Amazonien de Guyane, etc. En effet, le recrutement d'agents contractuels sur postes permanents est souvent la seule voie réaliste, de par la technicité de certains postes qui nécessitent des compétences introuvables dans les concours et formations de la Fonction Publique. Ils constituent une force vive indispensable au bon fonctionnement d'un établissement public doté de missions techniques pointues et diversifiées. Les nombres importants de contractuels permanents ne doivent pas occulter les nombreux contractuels sur postes temporaires : les agents précaires, qui servent trop souvent de variables d'ajustement à nos établissements qui souffrent d'une pénurie chronique de personnels. Depuis sa création, l'AFB a ainsi vu défiler dans ses services des centaines de personnes en contrats courts (jusqu'à 12 mois) : chiffre officiel, 120 CDD conclus en 2017 ! Cela se justifie parfois par le besoin de remplacer des collègues absents quelques mois, mais le plus souvent ces contrats servent à palier à un soi-disant « surcroît temporaire d'activité », qui dans les faits se reproduit d'année en année.

NB : Pour être électeur aux CCP ministérielle et locale, il faut simplement être en poste le jour du scrutin, le 6 décembre 2018. Les établissements disposant de moins de 30 agents contractuels n'ont pas de CCP locale, si bien que ces agents ne peuvent être représentés (donc défendus) que dans leur CCP ministérielle.



» Constat d'une gestion des contractuels bien éloignée de celle des fonctionnaires

La CGT affirme que les contractuels doivent disposer de droits et de rémunérations équivalents à ceux de leurs collègues fonctionnaires.

La création du quasi-statut fin 2016 a permis certaines avancées, en donnant à tous les contractuels sur postes permanents un régime indemnitaire et des possibilités d'avancement de carrière. Enfin, en principe ... car, hélas, les constats ont été décevants à plusieurs reprises :

- Reclassement défavorable aux agents originaires des plus petits établissements (AAMP, ATEN, PNF, FCBN, UMS PatriNat),
- Régime indemnitaire qui tarde à se mettre en place pour les agents de catégorie A (étalement sur 3 ans pour raison purement budgétaire),
- Taux d'avancement et de promotion dérisoires en 2017 (faut-il espérer mieux en 2018 ?),
- Possibilités de mobilité inter-établissement très peu mises en avant.

En ce qui concerne les agents précaires (CDD recrutés au titre des articles 4 et 6 de la loi de 1984), plusieurs notes et décisions de gestion nous ont déjà fait ruer dans les brancards : rémunération forfaitaire des agents discriminés suivant leur classe d'âge, éviction des agents qui ont cumulé 12 mois de CDD, limitation à 5 ans pour les CDD sur projets à financement externe, etc.

» Nos revendications pour la CCP ministérielle : égalité de traitement et réalité de l'avancement

La commission consultative paritaire ministérielle (CCPM) s'applique à près de 780 agents contractuels régis par le quasi-statut, répartis dans 14 établissements du MTES, avec les plus gros effectifs à l'ONCFS (300), à l'AFB (290 avec les agents de l'UMS intégrés fin 2017, dont une vingtaine encore en CDD), au Conservatoire de l'espace littoral et des rivages lacustres (56), au Parc amazonien de Guyane (67) et au Parc national de La Réunion (32).

Au niveau de la CCP ministérielle, les représentants de la CGT continueront de défendre de réelles avancées pour les agents régis par le quasi-statut. Nous exigerons ainsi de l'Administration :

- la plus grande transparence dans l'attribution des promotions, avec des informations complètes et vérifiables sur chacun des agents proposés par leur direction ;
- des promotions équilibrées entre les établissements (AFB, Parcs nationaux, ONCFS, EPMP, CELRL) tout en prenant en compte l'historique de chacun d'eux ;
- la juste reconnaissance pour chaque agent : expérience, fonctions / missions, responsabilité, investissement, avec un principe fondamental d'égalité, contre la compétition et l'individualisation croissantes ;
- la prépondérance l'ancienneté de l'agent comme critère de sélection, car c'est le seul indicateur objectif et comparable entre les établissements ;
- de taux de promotions décents (changement de catégorie et avancement de niveau), donc bien supérieurs à ceux de 2017, permettant une véritable évolution de carrière à chacun.

La CCPM ne doit pas être l'occasion de « petits arrangements » entre directeurs, ni de favoritisme lors des promotions ; traitement égal et impartial des agents, y compris ceux qui sont investis dans la vie syndicale. Nous y apporterons toute notre vigilance !

NB : Une autre CCP ministérielle est consacrée aux agents contractuels qui ne sont pas régis par le quasi-statut (agents en CDD ou CDI recrutés au titre des articles 4 et 6 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984). Ces agents doivent aussi pouvoir élire leurs représentants pour défendre leurs intérêts auprès de la DRH du Ministère. Si vous êtes dans cette situation, mais que vous ne recevez pas début novembre le matériel électoral pour cette CCP ministérielle, signalez-le au plus vite (dans les 8 jours après la publication des listes d'électeurs) à la DRH de l'établissement, qui transmettra votre réclamation au niveau du Ministère.

» Nos revendications pour la CCP de l'AFB : plus d'équité et moins de précarité

Nous considérons que les CCP « locales » ne doivent pas se limiter aux sanctions disciplinaires et procédures de licenciement, même s'il reste important de vérifier que les droits des agents sont respectés et qu'ils sont pleinement informés de leurs voies de recours.

Une CCP doit traiter de l'ensemble des sujets liés aux contractuels : modalités de recrutement, régime indemnitaire, congés, absences, temps de travail, etc.

Elles doivent aussi contribuer à définir les règles de gestion interne, qui devraient compenser certaines faiblesses du quasi-statut et harmoniser par le haut les garanties apportées aux autres contractuels.

Agents contractuels dans le quasi-statut

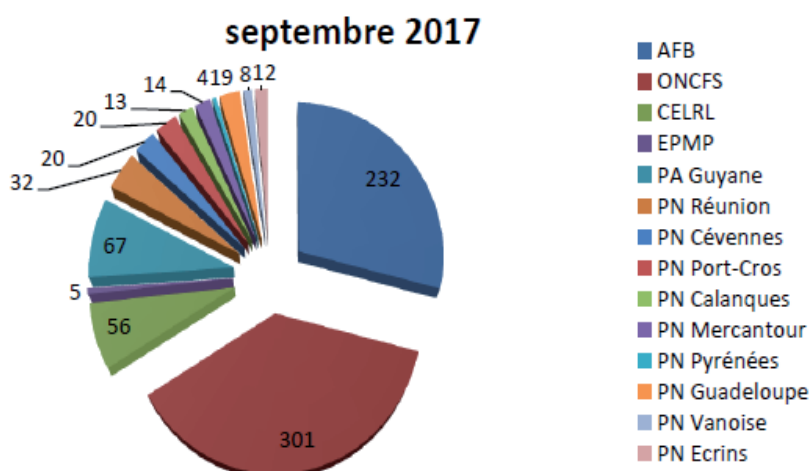


Figure : répartition par établissement des agents régis par le quasi-statut (source : MEEM, septembre 2017).

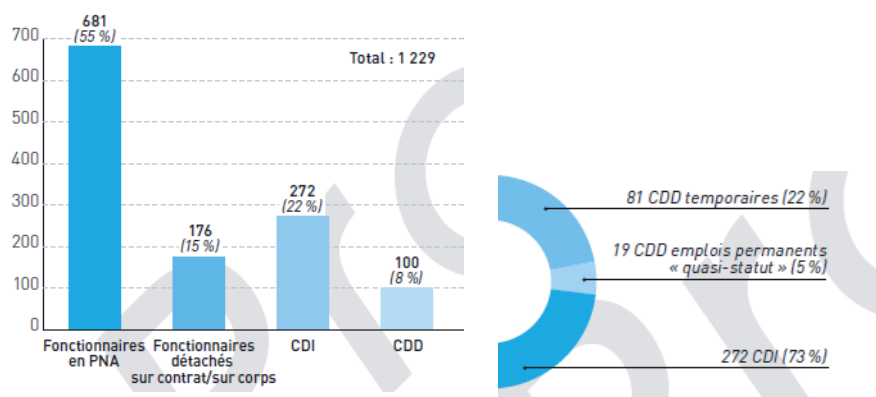


Figure : répartition par statut des effectifs sous plafond à l'AFB (à gauche) et répartition par type de contrat des agents contractuels sous plafond (à droite), auxquels il faudrait ajouter 13 agents hors plafond, c.à.d. sur des projets à financement externe (source : bilan social 2017 de l'AFB, septembre 2018).

Pour les contractuels sous quasi-statut...et les autres :

Comme nous avons dû le rappeler à l'Administration de l'AFB lors de la réunion inaugurale, en mars 2018, la CCP doit englober tous les contractuels : agents gérés par le quasi-statut, mais aussi tous les agents contractuels recrutés sur la base des articles 4 et 6 de la loi du 11 janvier 1984, en CDI ou CDD, sous plafond et hors plafond. Les contractuels les plus précaires sont aussi ceux qui sont gérés avec le plus de disparités. Les représentants CGT à la CCP de s'emploier à défendre les intérêts de tous ces contractuels.

Contre la précarité entretenue ou dissimulée, pour l'accès à des emplois pérennes :

- de résorber effectivement la précarité, en débouchant sur des emplois pérennes : recrutements directement en CDI chaque fois que possible ; formation, information et accès aux concours de titularisation ; priorité lors de recrutements sur postes vacants ou nouvellement créés ; rémunération équivalente au quasi-statut pour les agents sur projets à financements externes ;
- d'arrêter le recours abusif au « surcroît temporaire d'activité » à répétition (dénommés « agents Kleenex » par certains directeurs...) : ouvrir des postes permanents, car tout besoin qui dure plus d'un an correspond à un besoin permanent, quel que soit le type de contrat mis en face ;
- de favoriser le ré-emploi d'agents qui ont déjà fait leurs preuves, notamment en les cédésant ;
- les agents en CDD doivent pouvoir accéder aux emplois pérennes et bénéficier d'une préférence lors des recrutements internes ;
- de renouveler le contrat des agents en CDD sur une mission qui se prolonge, car c'est leur intérêt comme celui du service, sans chercher en douce à éviter la cédésation.

Autrement dit : nous réclamerons une politique de « ressources humaines » volontariste visant à sortir les agents de la précarité.... et non, comme actuellement, sortir les contractuels de l'Agence!

Pour une gestion juste, équitable et responsable des contractuels, quels que soient leur statut et leur site, nous revendiquons :

- le rattrapage des inégalités de reclassement dans le quasi-statut issues du décret de 2016 ;
- une liste cohérente d'emplois dérogatoires de l'AFB, basée sur les compétences dont a besoin l'établissement et non sur les consignes restrictives du Ministère du Budget : cette liste permet un

recrutement direct en CDI quand un poste justifie l'ouverture aux contractuels, ce qui contribue à lutter contre la précarité et à maintenir un effectif conséquent dans le quasi-statut.

- l'alignement sur la rémunération (indemnitaire) et les garanties apportées aux fonctionnaires, à compétences et responsabilités équivalentes ;
- une rémunération identique, à fonction et expérience équivalentes, en cessant de sous-payer les agents les plus précaires qui n'oseront pas se plaindre ;
- la fin de toutes les formes de discrimination basée sur l'âge, le sexe, l'établissement d'origine, qui parasitent encore le travail et le bien-être des agents de l'AFB (« à travail équivalent, traitement équivalent ») ;
- une indemnisation des agents de l'AFB basés en Outre-mer pour compenser le surcoût de la vie.

Enfin, l'Agence est moralement responsable des agents dont elle se sépare après en avoir usé, voire abusé. Il faut donc que l'Administration accompagne les agents en fin de contrat non pérennisable, en leur accordant du temps de formation et de recherche d'emploi, par un appui administratif digne de ce nom, en particulier pour garantir que leurs allocations chômage seront versées au plus tôt...

En conclusion

Certains représentants de l'administration centrale et de la direction des établissements considèrent encore les contractuels comme des sous-fonctionnaires, du personnel jetable et corvéable à merci. Nous affirmons au contraire que les agents contractuels sont une force indispensable au dynamisme des services et à la diversité des compétences. Ils doivent être traités avec respect et équité, en leur apportant les meilleures conditions de travail possibles, des opportunités d'accéder à un emploi pérenne ou de changer de poste (en interne ou vers un autre établissement de l'Environnement), et des évolutions de carrière similaires à celles de leurs collègues fonctionnaires.

Nous défendrons tous les contractuels avec détermination de 2018 à 2022, comme nous l'avons fait dans les différentes CCP avant l'AFB et comme nous continuerons à le faire après sa fusion avec l'ONCFS. Alors pas d'hésitation : votez CGT-Environnement !

LISTE CGT

Candidats à la CCP de l'AFB

Sylvain Michel - DAPP / Département des milieux marins (Brest)

Sébastien Manné - DR Grand-Est / Service production et valorisation des connaissances (Marly)

Vincent Vauclin - DR Centre Val-de-Loire / Pôle appui technique (Orléans)

Dominique Beaudou - DiR PACA Corse / Mission appui à la planification et aux acteurs (Aix-en-Provence)

Morgane Thieux - DiR Bretagne-Pays-de-la-Loire / Service administration, finances et logistique (Rennes)

Colas Boudet - DPPT / Département parcs naturels marins (Brest)

Lubica Barzman-Adamisova - SG / Département Systèmes d'information (Vincennes)

Patricia Gauvin - DiR Bretagne-Pays-de-la-Loire (Rennes)

Patrice Crete - DREC / Département professionnalisation (Paraclet)

Candidats à la CCP ministérielle du quasi-statut

Sylvain Michel - AFB / DAPP (Brest)

Guillaume Longin - Parc Amazonien de Guyane /DT Maroni

Joël Jeannette - Parc National de Guadeloupe

Dominique Beaudou - AFB / DiR PACA Corse (Aix-en-Provence)

Dario Geran - Parc National de Guadeloupe

Matthieu Descombes - Parc Amazonien de Guyane

Vincent Vauclin - AFB / DR Centre Val-de-Loire (Orléans)

Morgane Thieux - AFB / DiR Bretagne-Pays-de-la-Loire (Rennes)

Sébastien Manné - AFB / DR Grand-Est (Marly)

Colas Boudet - AFB / DPPT (Brest)

Marie-Claude Demailly - Parc Amazonien de Guyane

Lubica Barzman - Adamisova - SG / DSI (Vincennes)

Patricia Gauvin - AFB / DiR Bretagne-Pays-de-la-Loire (Rennes)

