

20 juin 2018

## CCPM du 20 juin 2018

### Quasi-statut des personnels contractuels ONCFS-AFB-CELRL-Parcs Nationaux

**En Mémoire de notre collègue et militante Sne-Fsu Pascale Loncle** du Conservatoire du Littoral et des Rivages Lacustres : l'ensemble des membres se sont recueillis en ouverture de séance en mémoire de son départ très douloureux et beaucoup trop précoce, elle était membre active de notre équipe de militants élus en CCPM.

#### Représentants des OS :

**SNE-FSU : 5 titulaires présents + 1 suppléant**

**CGC : titulaire et suppléant absents** (sans explication)

**CGT : titulaire et suppléant absents** (sans explication)

**SNAPE-FO : 1 titulaire présent et 1 expert**

[Déclaration liminaire du Sne-Fsu : ci-annexée.](#)

[Avancées majeures obtenues par la ténacité et les interventions du Sne-Fsu :](#)

*Régime indemnitaire (Parts variables, et Primes de sujétions) :*

**le Sne-Fsu a permis d'obtenir :**

**La tenue d'une réunion entre DRHs et Ministère** pour dresser le bilan des blocages constatés (non-versements ou taux réduits de Parts variables et non-versements de Primes de sujétions, 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).

Cette réunion sera suivie d'un **Groupe de Travail ouvert aux OS** pour avancer sur ces questions. L'écoute ministérielle de cette légitime revendication a été très forte (à l'inverse de celle de DRHs qui semblaient découvrir ces problèmes) et nous ne lâcherons **pas compte-tenu notamment de la trentaine d'injustices flagrantes enregistrées à L'ONCFS (pouvant dépasser 2000 euros annuel par agent impacté).**



\* **Vers une nouvelle rédaction du Quasi-Statut** : en acceptant de recevoir les propositions du Sne-Fsu, sur notre demande, pour corriger les aberrations des décrets actuels (non-application PPCR, révision des taux de Promotions/Listes d'aptitude, conditions de reprise d'ancienneté, ...), l'Administration a reconnu implicitement qu'un an après leur sortie nos décrets sont déjà caduques. **Nous adresserons nos propositions au service ministériel, identifié en séance, dans les meilleurs délais.**

\* **Taux Pro-Pro (Promotions de catégories, et Avancements de niveaux)** : Le Ministère a conscience de la totale iniquité des taux actuels et a déclaré avoir perdu la bataille sur 2017 (malgré le créneau favorable lié à la sortie d'un nouveau statut qui traditionnellement était honorée par des taux exceptionnels). Il est reparti ce printemps vers Bercy avec l'espoir d'obtenir mieux, mais cette fois-ci pour des taux triennaux fixes 2018 2019 2020. **Les résultats seront lourds de conséquences pour les agents !**

\* **Charte de gestion ministérielle applicable à tous les agents Quasi-Statut par leurs managers** : elle a été établie et votée définitivement en janvier dernier (Critères statutaires à respecter par les managers pour les Promotions de catégories et Avancements de niveaux, et Critères que doivent respecter les managers pour leurs propositions de Promos, d'Avancements et de Mobilités) : le Sne-Fsu a fait savoir que cette charte n'a toujours pas été diffusée aux agents par les divers services RH ! Un comble inacceptable. Nous avons obtenu une diffusion rapide par l'ensemble des services RH. **N'hésitez pas à les relancer !**

## Autres Avancées notables obtenues par les deux seules OS présentes

(Absences de la CGC et de la CGT) :

\* **Promotions et Avancements 2018 et 2019** : compte-tenu du retard pris (en général, les CCPs statuent des promotions et avancements de l'année N en fin d'année N-1), on pourrait avoir obtenu que notre prochaine réunion (dont la date est maintenant fixée de manière ferme au 15 novembre prochain) statue au titre des deux années 2018 et 2019. **Si Bercy le veut bien...**

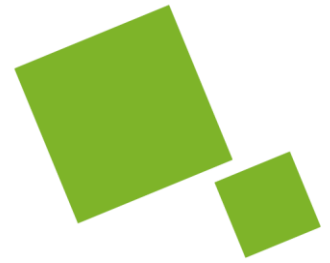
\* **Blocage des Promotions 2017 par un des contrôleurs budgétaires** : selon les DRHs impacté(e)s, une sortie de crise est en vue. Les Avancements 2017 ne devraient donc pas subir les mêmes retards.

\* **Déprécarisations Sauvadet (retards et blocages)** : la direction ministérielle concernée s'est engagée à relancer les services chargés des fiches financières (source de l'actuel blocage de trop longue durée) préalables à la rédaction des arrêtés.

\* **Majoration Outre-Mer (Prime de Vie chère)** : mise en place sans difficulté par les Parcs, le Conservatoire du Littoral et l'ONCFS, l'AFB attend toujours une analyse juridique du ministère, qu'il s'est finalement engagé à réaliser.

\* **Perte d'une promotion de B en A au titre de 2017** :

Un agent promu de B en A en janvier dernier a renoncé depuis au bénéfice de cette promotion pour profiter d'une mobilité en B. Les OS ont demandé à pouvoir réattribuer cette promotion au seul agent qui n'avait pas été promu. Mais le Conservatoire, qui avait pourtant proposé cet agent en janvier, a refusé au prétexte que sa proposition n'était plus pertinente ! Le Conservatoire vient donc de faire perdre une promotion en A au prétexte que les conditions ont changé. Ce revirement a été dénoncé car il lèse l'ensemble de notre communauté de travail. En conséquence, les deux OS présentes ont obtenu la mise en place de listes



complémentaires pour les futures promotions de catégorie (l'agent inscrit sur liste complémentaire ne sera pas automatiquement reproposé en priorité l'année suivante). Ce principe a été appliqué dans la foulée pour les Avancements 2017 des Spécialistes (**voir ci-après**).

**\* Modalités de diffusion inter-établissements des fiches de poste ouvertes au Quasi-Statut :** L'effort d'harmonisation des intitulés des fiches de poste a été reconnu par les OS. Mais elles ont regretté l'énorme retard pris pour la création d'un espace de consultation ouvert à tous les agents, espace dédié et unique ; projet de création déjà évoqué à la première CCPM de novembre 2017. Pour accélérer la mise en place, l'administration s'est néanmoins engagée à explorer la possibilité de création d'une page dédiée au Ministère de l'Environnement sur le site de la BIEP (à l'image de ce qu'a obtenu le Ministère de la Culture).

### **Avancements (changements de niveaux : du N1 au N2) au titre de 2017 :**

**Préambule :** L'administration du Ministère refuse par principe de transmettre les listes nominatives des agents promouvables ; elle ne révèle que les effectifs concernés. Les OS n'ont donc aucune possibilité de contrôle. Pour que chaque agent concerné puisse vérifier sa situation au regard de ce critère majeur, nous avons obtenu que chaque agent soit informé de sa situation par son N+1 à l'occasion de son entretien professionnel, avec mention au CREP. Il pourra ainsi réagir au vu des critères de la Charte de Gestion (voir ci-dessus, et notamment conditions d'ancienneté).

**\* Avancements pour les personnels d'Exécution C (3 avancements possibles pour un taux « relativement correct » de 12% et un nombre de promouvables de 26, soit 3,12 ; le rompu de 0,12 « perdu » sera automatiquement reporté sur les avancements au titre de 2018) :**

Pour cette catégorie C, les OS ont rappelé que le critère prépondérant de la charte de gestion pour la sélection des « promouvables proposés » est l'ancienneté (puisque tous les « promouvables proposés » répondent déjà au critère de la « Manière de servir ») car les propositions de l'administration n'allaient pas dans ce sens. Le vote s'est ainsi révélé partagé entre les deux OS unanimes et l'Administration. Il revient donc au DRH du ministère de trancher. **Un refus de prendre en compte l'ancienneté pour les C serait un très mauvais signal.**

**\* Avancements pour les personnels d'Application B (2 avancements possibles seulement pour un taux de 5% et un nombre de promouvables de 50, soit 2,50 ; rompu reporté) :** Le Sne-Fsu, à la très grande surprise de l'administration, a refusé de voter en signe de protestation pour les trois raisons suivantes : faiblesse inacceptable du taux pro/pro, mauvaise qualité des dialogues sociaux intra-établissements, les « petits » établissements sont lésés par le système actuel. FO a adopté notre position. Il revient donc, là aussi, au DRH du ministère de trancher. Ce taux est sans commune mesure avec les taux exceptionnels revendiqués par le Sne-Fsu en raison de la création du QS mais aussi compte-tenu du reclassement inégalitaire entre les contractuels de l'ex-Onema, et des agents ex-AAMP, ex-Aten et ex-Pnf qui a conduit à des injustices criantes au sein de l'AFB. **Une occasion de plus de remettre les pendules à l'heure ratée par l'Administration.**



**\* Avancements pour les personnels Spécialistes A (3 avancements possibles seulement pour un taux de 7% et un nombre de promouvables de 93, soit 6,51 ; rompu reporté):** Même refus de vote pour les mêmes raisons. Il revient donc, là aussi, au DRH du ministère de trancher. Une liste complémentaire a été ouverte pour un agent, suite à un risque de déprécarisation Sauvadet.

**\* Avancements pour les personnels Experts A+ (1 seul avancement possible pour un taux de 6% et un nombre de promouvables de 33, soit 1,98 ; rompu reporté):** Même refus de vote. Il revient donc, là aussi, au DRH du ministère de trancher. La promo est revenue à l'AFB ultra-majoritaire en terme de promouvables.

Enfin, nous avons eu confirmation que les rompus pour les Promotions de catégorie ne sont et ne seront jamais reportables.

## Première Mobilité inter-établissements du Quasi-Statut : un agent administratif B de l'ONCFS vers l'AFB :

Il s'agit de la première mobilité inter-établissement au sein du quasi-statut. Nous avons donc demandé un suivi particulier pour pouvoir faire évoluer en cas de besoin la charte de gestion. FO a aussi demandé que l'agent puisse bénéficier de l'indemnité forfaitaire pour frais de changement de résidence.

### Licenciement :

Le dossier de non-reclassement pour inaptitude physique a été porté à connaissance de la CCPM dans le respect des attributions des CCP.

"Etre contractuel dans nos établissements n'est pas chose évidente ! Même si l'Administration affirme vouloir nous traiter comme les fonctionnaires, cela demeure qu'apparence ! Le principe d'égalité entre fonctionnaires et contractuels n'est que chimère. Vous en avez encore l'illustration avec cette CCPM Avancements où les taux accordés ont été particulièrement dérisoires ! Le SNE-FSU a bien l'intention de poursuivre son action et de mettre le doigt sur tous ces faux semblants que l'Administration essaie de nous faire gober.

N'oublions pas que si des contractuels ont été recrutés sur des emplois permanents, c'est bien dû au fait que l'Administration n'a pas trouvé de fonctionnaires pour remplir nos fonctions. Alors continuons à lutter ensemble pour que ce Quasi statut ne devienne pas en tout point un Sous Quasi statut ! "

### Vos représentants à la CCPM

#### Titulaires

Dominique DUBRAY  
[ddubray4@yahoo.fr](mailto:ddubray4@yahoo.fr)

Lydia BEUNEICHE  
[lydia.beuneiche@afbiobiodiversite.fr](mailto:lydia.beuneiche@afbiobiodiversite.fr)

Marie CANUT  
[marie.canut@mercantourparcnational.fr](mailto:marie.canut@mercantourparcnational.fr)

Fabienne MALLET  
[fabienne.mallet@oncfs.gouv.fr](mailto:fabienne.mallet@oncfs.gouv.fr)

Mara RIHOUE  
[mara.rihouet@afbiobiodiversite.fr](mailto:mara.rihouet@afbiobiodiversite.fr)

#### Suppléants

Fanny FAIVRE-D'ARCIER  
[en-ffaivredarcier@quyaneparcnational.fr](mailto:en-ffaivredarcier@quyaneparcnational.fr)

Yoann LE ROY  
[yoann.leroy@epmp-maraispoitevin.fr](mailto:yoann.leroy@epmp-maraispoitevin.fr)

Isabelle GAILHARD-ROCHER  
[isabelle.gailhard-rocher@afbiobiodiversite.fr](mailto:isabelle.gailhard-rocher@afbiobiodiversite.fr)

Karin BELLAND  
[karin.belland@oncfs.gouv.fr](mailto:karin.belland@oncfs.gouv.fr)

#### Permanence :

Local syndical - plot 1 3<sup>ème</sup> étage  
La Défense  
Tél. : 01 40 81 22 28

[www.snefsu.org](http://www.snefsu.org)

### Adhérez au SNE-FSU

Le SNE, un syndicat de la FSU



ENGAGÉ-ES  
AU QUOTIDIEN



## CCPM Contractuels Quasi-Statut Environnement

### Déclaration préalable du SNE-FSU du 20 juin 2018

**Cette nouvelle CCP Ministérielle consacrée aux personnels contractuels gérés par le Quasi-statut du 12 décembre 2016 ne peut-être pour le SNE-FSU qu'une nouvelle occasion de rappeler son immense déception sur la teneur de ce Quasi-statut.**

**Nous vous renvoyons pour plus de détails à notre déclaration préliminaire de notre réunion du 7 novembre dernier.** Rappelons tout de même : non transposition des mesures PPCR, inégalités salariales avec les fonctionnaires, régimes indemnitaires inadaptés, conditions de reclassements inégalitaires et flagrantes avec pour conséquences : tensions, mal-être, démotivations, managements rendus très délicats... Et tout cela malgré nos constantes et répétées mises en garde explicites dès le printemps 2015.

#### **Aujourd'hui, un nouveau plat nous est présenté : des Avancements.**

Pour ces avancements, vos tableaux préparatoires nous annoncent 3 avancements pour une population d'environ 220 collègues « personnels d'exécution », et 2 avancements pour une population d'environ 160 collègues « personnels d'application ». Quelle Misère ! Quel Scandale ! Vous allez nous répondre que c'est la stricte application du Quasi-Statut. Eh bien Oui, c'est franchement le cas...

**Pour les Promotions et Avancements au titre de 2018**, à cette heure toujours aucune nouvelle des taux pro-pro ! Pas de nouvelles du Guichet Unique, alors : Bonnes nouvelles ? Nous voudrions bien y croire. Pire : aucune nouvelle sur les modalités d'application de ces taux par niveau d'un établissement à l'autre : quelle répartition et recherche d'égalité entre des populations professionnelles aux histoires et pyramides des âges aussi différentes ? Très facile dans ces conditions de préparer nos propositions... et de créer des dynamiques inter-établissements, un des objectifs principaux de votre ambition.

**Autre domaine d'inquiétude :** la piètre qualité des dialogues sociaux intra-établissements préalables aux remontées des listes d'aptitude et des tableaux d'avancement, et le manque d'informations des agents concernés (critères et modalités de promotions et d'avancements). Ce dialogue social est globalement très insatisfaisant.

**La transmission de la Charte de gestion définitive** (toujours pas réalisée dans la plupart des établissements 5 mois après son adoption) à l'ensemble des agents concernés vous permettrait déjà de répondre à beaucoup d'interrogations. Le calendrier des deux autres cycles de promotions à réaliser en 2018 (annoncé antérieurement en juin pour les promos/avancements 2018, puis octobre pour les promos/avancements 2019) reste encore dans le flou. Là aussi c'est scandaleux.



**Un point crucial n'est pas à l'ordre du jour de cette réunion** (vous nous l'avez refusé) : le bilan d'application de votre note de cadrage sur le régime indemnitaire ISR de mars 2017. Les informations qui nous remontent ne sont pas bonnes : à l'Oncofs par exemple l'ensemble des agents de niveaux 2 des catégories A+, A et B dont le régime indemnitaire 2016 les amène à un taux inférieur au taux moyen de la part variable n'ont pas touché de part variable en 2017 (car les caisses sont vides ?), et ceux dont le régime indemnitaire 2016 les amène à un taux supérieur au taux moyen de la part variable ont vu eux aussi leurs parts variables gelées en 2017 (car les caisses sont vides ?). Pour les primes de sujétions, une quinzaine d'agents ONCFS en A et B n'ont rien perçu.

**Qu'en est-il pour l'AFB ? Quid du Groupe de travail ISR promis en janvier ?** Pour combien d'années, ce régime sec ? Combien de temps vous faudra-t-il pour réagir et nous informer des possibilités d'évolution des enveloppes financières correspondantes ? La note de cadrage prévoit pourtant, dans son dernier alinea, la possibilité pour les directeurs/directrices d'établissements de se tourner vers vous pour vous proposer des évolutions de ces enveloppes. Combien de ces directeurs/directrices vous ont-ils écrit dans ce sens à cette heure ? Faudra-t-il leur tenir la plume ?

**Un autre point crucial :** Qui est chargé parmi vos équipes de suivre et faire évoluer notre quasi-statut, déjà obsolète ? Du temps de nos anciens statuts, on connaissait dans nos établissements le service chargé de ce suivi et un dialogue direct et des bilans réguliers étaient possibles ? Vers qui devons-nous maintenant nous tourner ? Un dialogue est-il possible ? Quand et sous quelle forme et avec qui organiserez-vous une première réunion de bilan de notre quasi-statut ? Là aussi il y a urgence.

**Enfin, nous tenons à vous remercier une nouvelle fois pour le travail réalisé par vos équipes.**

**« Maltraités nous avons été, maltraités nous ne resterons pas.  
Vous pouvez compter sur nous pour continuer ce combat  
permanent et légitime du SNE-FSU »**