

7 novembre 2017

CCPM d'installation du 7 novembre 2017 Quasi-statut des personnels contractuels ONCFS-AFB-CELRL-Parcs Nationaux

La 1ère CCPM concernant la gestion du personnel en Quasi-statut s'est tenue dans les locaux du ministère à la Défense le mardi 7 novembre 2017. Cette commission s'est réunie de 10 à 15h sans interruption de séance.

Les personnels étaient représentés par les membres nouvellement élus des organisations syndicales suivantes :

- pour le SNE : M. DUBRAY, Mme BEUNEICHE, Mme CANUT, Mme MALLET, Mme RIHOUE (M. LE ROY, Mme GAILHARD-ROCHER et Mme BELLAND étaient aussi présents en tant que suppléants).
- pour la CGT : Mme ARNAUD
- pour la CGC : M. OMNES
- pour FO : M. GARCIA

Pour le compte de l'administration :

- Mme BOISSONET (présidente), Mme DEANA-COTE (MTES), Mme GRATTON (AFB), Mme ISSAKIDIS (ONCFS), Mme EUZENOT FURTHAUER (PN Mercantour), M. DANTOING (CERL), M. GIRARD, Mme LETESSIER-CHAUVIÈRE, Mme FISCHER.

Enfin, 3 experts avaient été invités : D. GASCARD (SNE), F. LECOCQ (MTES – DRH) et A. LEMESLE (MTES).

Déclaration préalable du SNE-FSU :

Cette CCP d'installation des personnels contractuels gérés par le quasi-statut du 16 décembre 2016 ne peut être pour le SNE-FSU que l'occasion de rappeler son immense déception sur la teneur de ce quasi-statut.

Pour résumer la situation, on peut dire que Bercy a fait payer très cher aux agents son opposition à sa création... Et dans la longue liste des dossiers à traiter avec Bercy, ni les services ni les ministres n'ont jugé opportun d'engager un bras de fer pour défendre les personnels contractuels de l'environnement.

A mission équivalente, le principe d'égalité de rémunération entre fonctionnaires et contractuels, principe rappelé par la Fonction Publique elle-même sur son site Internet, n'a pas pesé bien lourd face au diktat de Bercy !

Rentrons un peu dans le détail.

Rappelons que si l'on peut regretter que les mesures PPCR qui ont commencé à prendre effet en même temps que ce quasi statut n'aient pas été d'emblée transposées, c'est sans aucun doute le point qui pose le moins de problème. Il y a malheureusement fort à parier que dans 15 ans ces mesures ne seront toujours pas transposées.

Si l'on considère que les grilles indiciaires sont équivalentes à celles des corps de fonctionnaires, l'égalité salariale impliquait donc des régimes indemnitaires équivalents... Nous sommes très loin du compte ! Entre 78% et 85% pour les catégories B et C..... Et jusqu'à moins de 50% pour les catégories A et A+, qui plus est avec une mise en œuvre sur 3 ans... Inadmissible !

Enfin les conditions de reclassement sont bien le plus gros point noir, le plus gros facteur d'inégalité à l'intérieur de ce quasi-statut.

Pour les personnels de l'ONCFS, de l'ONEMA ou du CELRL disposant déjà de grilles indiciaires et après les avoir laissé croupir sur des grilles indiciaires d'un autre siècle bien inférieures en niveau et en progression à celle des fonctionnaires, le reclassement à indice égal ou immédiatement supérieur a conduit à nier tout ou partie de leur expérience. Comment notre ministère a-t-il pu accepter de voir reclasser des personnels au 6ème ou 7ème échelon de leur catégorie voire même au 11ème pour le CELRL, au 1er échelon de la catégorie C ! C'est 10 ans, 15 ans d'expérience et quelques fois plus qui sont passés aux oubliettes... Et les personnels les plus touchés sont les plus petites catégories.

Quant aux autres personnels qui ne bénéficiaient même pas de ces grilles indiciaires d'un autre siècle et dont la rémunération ne correspondait même pas à la rémunération indiciaire des fonctionnaires, l'application aveugle d'une décote a conduit à ce que la grande majorité des personnels ainsi reclassés le soit au plus bas, au 1er échelon de leur catégorie.

La conséquence première de ces règles de reclassement, sa philosophie pour ainsi dire, c'est « maltraité tu as été, maltraité tu resteras ! ». Ne nous leurrons pas, la principale cause des écarts de rémunération avec les corps de fonctionnaires pour les personnels en place le 1er janvier 2017 réside ici.

Si fort heureusement, personne ne perd d'argent, ce n'est que l'illustration de la situation calamiteuse qui existait auparavant.

Un dernier point concerne les catégories de reclassement notamment en catégorie A. Aucune harmonisation préalable n'a été effectuée entre établissements, et les disparités sont aujourd'hui criantes. Pour bon nombre d'établissements, les niveaux de qualification et de responsabilité n'ont pas pesé bien lourd face au coût d'un reclassement objectif ! Mais là, la responsabilité est largement partagée avec un ministère qui a toujours refusé de s'engager clairement à financer le coût de la mise en œuvre de ce quasi-statut.

Aujourd'hui réunies dans un même établissement, l'AFB, ces disparités criantes sont causes de tensions et de mal-être. Nous formulons le vœu qu'avec les moyens qui lui sont dévolues, les promotions de grade essentiellement, cette CCPM s'attache à compenser ces sous-classements.

Parlons de l'avenir proche ; dès le début du mois de juillet nous avons saisi le DRH d'une demande de taux de promotion exceptionnel pour les 2 années à venir. C'est une pratique habituelle lors de la création de corps afin que le pyramidage cible soit atteint rapidement. Cette demande est d'autant plus justifiée que l'essentiel des reclassements s'est fait au premier grade. Ce serait aussi l'occasion de marquer enfin un peu de reconnaissance pour ces personnels.

Nous sommes toujours dans l'attente d'une réponse.

Nous nous permettons d'exprimer ici nos craintes de ne pas avoir à cette date les taux de promotion. Si nous sommes conscients des difficultés de l'exercice alors que les reclassements sont à peine terminés, il est hors de question que 2017 soit une année blanche en terme de promotion ! Et si des problèmes techniques venaient à retarder la CCP, le ministère doit s'engager à obtenir de Bercy la conservation des taux et la rétroactivité.

En conclusion, au nom du SNE-FSU, je voudrais réaffirmer nos engagements pris lors de la campagne. Nous défendrons ici l'intérêt de tous les agents et en toute transparence vis-à-vis des personnels, quel que soit l'établissement d'origine.

Un tout dernier mot sur une actualité tragique. Même si il ne dépendait pas de cette CCPM puisque fonctionnaire, le suicide de Christophe POINTU jeudi dernier à l'AFB nous touche profondément et ne peut que nous rappeler les conditions de création de cet établissement particulièrement difficiles pour les personnels.

Point n°1 : Règlement Intérieur

Pris en application des textes réglementaires, le projet proposé par l'administration ne présente pas de particularité essentielle.

Le SNE-FSU propose quelques précisions qui sont acceptées. Il est en particulier décidé que lors des CCPM disciplinaires le dossier individuel soit dématérialisé et mis à disposition des représentants du personnel sur la plateforme du ministère.

Enfin il est acté que tous les membres siègent en formation disciplinaire quel que soit le dossier. Le règlement intérieur ainsi amendé est adopté à l'unanimité.

Point n°2 : Projet de charte de gestion

Intervention préalable du SNE-FSU

Vous nous proposez ce jour une charte de gestion du quasi-statut....Mais avons-nous vraiment la même définition d'une charte de gestion !

Une charte de gestion est supposée donner des éléments objectifs pour préciser et affiner les conditions de l'évolution de carrière des agents au-delà du caractère éligible ou non prévu par les textes réglementaires !

Or que nous proposez-vous aujourd'hui, au-delà du simple rappel des textes réglementaires que nous connaissons déjà...Merci.

Quel critère supplémentaire pour sélectionner les promus parmi les promouvables : la manière de servir, la manière de servir et encore la manière de servir.... sans jamais nous dire d'ailleurs comment et par qui celle-ci est évaluée.... Et la mobilité !

Autant dire que vous nous proposez que le seul critère soit l'appréciation du chef de service. C'est bien évidemment inadmissible.

Faire des propositions précises telles que nous voulions les faire s'avère particulièrement compliqué alors que nous ne connaissons ni les effectifs par catégorie, grade et ancienneté, ni les taux de promotion !

En tout état de cause, nous demandons que l'ancienneté soit pour toutes les catégories un élément essentiel de choix pour les changements de niveau et que le blocage des agents en fin de premier niveau reste une exception.

Quant à la mobilité comme critère, vous supposez ici que celle-ci est possible ! Pour des contractuels, sur un champ particulièrement réduit, ceci est loin d'être vrai. Enfin, je vous rappelle que la mobilité inter-établissement des agents est soumise à l'avis des services d'accueil et de départ....la rendant ainsi fort difficile.

Aussi, même si la richesse d'un parcours professionnel peut rentrer en ligne de compte, la mobilité ne peut pas être un critère obligatoire ni même prépondérant.

Au-delà des débats que nous allons avoir, nous vous demandons de nous fournir les éléments objectifs concernant les effectifs et de reporter la validation d'un nouveau projet de charte à une réunion ultérieure.

Les discussions s'engagent essentiellement sur les critères de promotion et en particulier la place de l'ancienneté et des mobilités comme critère.

En particulier, l'administration convient que le blocage au dernier échelon du 1er grade doit être un critère prépondérant pour le changement de niveau.

Des échanges vifs ont eu lieu sur l'importance de la mobilité. Une voie médiane semble permettre de trouver un compromis.

Sur la base de ces discussions, l'administration proposera rapidement une nouvelle version de cette charte. Elle s'engage par ailleurs à fournir également dans le même délai les éléments chiffrés relatifs aux personnels demandés par le SNE-FSU.

Vos représentants à la CCPM

Titulaires

Dominique DUBRAY
ddubray4@yahoo.fr
Lydia BEUNEICHE
lydia.beuneiche@afbiodiversite.fr
Marie CANUT
marie.canut@mercantour-
parcnational.fr
Fabienne MALLET
fabienne.mallet@oncfs.gouv.fr
Mara RIHOUE
mara.rihouet@afbiodiversite.fr

Suppléants

Fanny FAIVRE-D'ARCIER
en-ffaivredarcier@guyane-
parcnational.fr
Yoann LE ROY
yoann.leroy@epmp-marais-
poitevin.fr
Pascale LONCLE
p.loncle@conservatoire-du-
littoral.fr
Isabelle GAILHARD-ROCHER
isabelle.gailhard-rocher
@afbiodiversite.fr
Karin BELLAND
karin.belland@oncfs.gouv.fr

Ouvrer ensemble

Pour être fiers de notre mission

