

CCP des contractuels en CDD- CDI (26 novembre 2019)

La commission consultative paritaire des contractuels (CDD-CDI), réunie le 26 novembre 2019, était présidée par Laurence Venet-Lopez, adjointe au chef du service des ressources humaines (secrétariat général du MAA).

La CFDT était représentée par Jacques Moinard et Cyrille Carayon.

Cette CCP était notamment consacrée à l'examen des demandes de mobilité. Les résultats ne figurent pas dans le présent article.

En préambule, la CFDT a prononcé une déclaration liminaire, reproduite ci-dessous avec les réponses apportées par l'administration aux différentes questions soulevées.

Déclaration liminaire de la CFDT

« Cette CCP s'ouvre dans un contexte de réforme à marche forcée de l'organisation territoriale de l'État et de la fonction publique (AP 2022). En outre, les modalités d'emploi de contractuels vont évoluer suite à la publication de la loi de transformation de la fonction publique, le 6 août 2019.

Le décret de cadrage concernant le fonctionnement des CAP à

partir de 2020 va bientôt paraître. Des lignes directrices de gestion des mobilités (LDG) sont actuellement en cours de discussion au MAA pour les fonctionnaires. Mais les contractuels semblent exclus de ce dispositif, alors même qu'ils représentent plus de 25 % des agents du ministère de l'Agriculture. Des lignes directrices de gestion pour les mobilités des contractuels seront-elles également définies et si oui, dans quel délai ? »

L'administration rappelle que la loi de transformation de la fonction publique permettra d'assouplir le recrutement des agents contractuels. Elle ouvre la possibilité de recruter directement en CDI des agents de catégorie A, B ou C, des contrats de projets (CDD pour une durée minimale d'un an et jusqu'à 6 ans). Les contractuels pourront également accéder à des postes de direction.

Comme pour les CAP, la compétence des CCP en matière de mobilité sera supprimée à partir de 2020. Seuls les recours (en matière de télétravail, de revalorisation, d'entretien professionnel...) et les licenciements seront examinés en CCP. L'administration précise que les règles de mobilité des contractuels seront comparables à celles en vigueur pour les titulaires.

« Par ailleurs, dans le titre II, section 1 de cette loi (« Élargir le recours au contrat »), il est prévu d'élargir le

recours aux contractuels, qui pourront signer directement un CDI. Mais la loi prévoit aussi la création d'un nouveau type de CDD, dit « de projet », renouvelable jusqu'à 6 ans, qui ne pourra jamais donner lieu à un CDI ni à une titularisation. Il prendra fin lorsque le projet concerné sera terminé ou si le projet ne peut être mené à son terme. Encore une source de précarité !

La CFDT a fait connaître son opposition à un recours accru aux contractuels, notamment au travers de ces contrats « de projet » qui pourraient également concerner des agents de catégorie B, voire C.

La CFDT revendique des garanties améliorées pour sécuriser les parcours professionnels et les conditions d'emplois des contractuels. Les règles sur les conditions d'emploi doivent être améliorées : stagnation des rémunérations, temps incomplet subi, absence d'indemnité de fin de contrat pour tous les CDD. Avec cette nouvelle loi, seuls les CDD de moins d'un an pourront toucher une prime de précarité.

Nous pensons que le contrat « de projet », s'il est utilisé sans discernement, présente un fort risque d'appauvrissement de l'expertise pour un ministère technique comme le nôtre.

Le ministère de l'Agriculture doit être transparent sur sa politique en matière d'emplois de contractuels. Cette politique doit définir clairement la frontière entre les

missions techniques propres au MAA et la notion de « projets », qui devraient se limiter à des missions hors du cœur de métier du ministère (construction, aménagement ou déménagement dans de nouveaux locaux par exemple).

Il s'agit également de ne pas entrer dans une logique d'opposition et de concurrence entre fonctionnaires et contractuels : la cohabitation entre les deux types d'emploi est possible, à condition de ne pas recourir trop systématiquement aux contractuels par « facilité » ou vision court-termiste des besoins à couvrir. »

L'administration attend le décret sur la définition du contrat de projet, qui est en cours d'élaboration, pour voir quels champs seront couverts par ce dernier. Elle précise que 55 décrets doivent voir le jour d'ici février 2020 dans le cadre de la loi de transformation publique.

Quelle sera la situation des contractuels dans le cadre des secrétariats généraux communs (SGC) de département ?

Les agents en CDI sur les fonctions support en DDI ont vocation à suivre leurs missions au sein des SGC. Ils devraient bénéficier de la portabilité de leur contrat. Cependant, l'administration précise qu'ils pourront refuser de rejoindre le SGC. Ils se verront alors confier une « lettre de mission spécifique sur des missions relevant de

la compétence de leur ministère d'origine ». Ces agents en surnombre seront donc sur des missions temporaires jusqu'au 31 décembre 2020 maximum. Avant cette échéance, ils devront faire acte de candidature sur d'autres postes lors des cycles de mobilité.

Pour la CFDT, un contractuel en CDI doit pouvoir faire jouer la portabilité de son contrat quelle que soit l'administration ou l'établissement public dans lequel il postule.

L'administration précise que la portabilité permet à un contractuel en CDI de retrouver un CDI, mais pour cela il doit d'abord démissionner de son CDI initial : il n'est pas possible de faire un avenant avec un employeur différent.

La CFDT souhaite que les conditions de la portabilité entre employeurs publics soient revues afin de faciliter la portabilité du contrat.

« Que vont devenir les 185 agents contractuels recrutés pour faire face au Brexit ? Avez-vous l'intention de les transformer en CDD de projets, jetables selon que le Brexit sera «dur » ou « mou » ? Quels critères conduiront au renouvellement (ou non) de leur contrat ? Quelles missions leur sont confiées actuellement en attendant un éventuel Brexit « dur » ? Que se passera-t-il en cas de Brexit « mou » au 31 mars, voire avant ? »

La DGAL indique que, sur les 185 postes prévus en 2019 pour faire face au Brexit, à ce jour seuls 160 agents ont été recrutés, répartis comme suit : 12 agents en Bretagne, 127 agents en Hauts-de-France et 21 agents en Normandie. À noter que 14 de ces agents ont démissionné (ou leur contrat n'a pas été renouvelé) ; ils ont depuis été remplacés.

Pour l'ensemble de ces contractuels, il a été décidé de prolonger leur contrat jusqu'au 31 mars 2020, qu'ils soient sur des missions permanentes ou temporaires.

Que font ces agents actuellement ?

La DGAL poursuit un double objectif pour ces agents en poste en attendant le Brexit. Il s'agit de maintenir leurs compétences, voire d'en acquérir de nouvelles (par exemple, une formation en anglais) et de leur permettre de se préparer aux concours. Quand cela est possible, ils sont également mis en situation d'effectuer notamment des missions de contrôle dès qu'il y a un besoin identifié, que ce soit en Sivep, en DRAAF, en DDT ou en abattoir. Pour ces missions, la DGAL favorise la proximité domicile-travail.

En cas de Brexit « mou », la DGAL indique attendre un retour de la direction du budget sur les moyens qui seront alloués au recrutement.

« Enfin, si un premier pas, timide, a été fait pour la revalorisation des rémunérations en 2018 pour les contractuels en poste en abattoir, que prévoyez-vous pour mieux rémunérer les contractuels de notre ministère ?

Les améliorations obtenues difficilement pour les titulaires ces dernières années (notamment PPCR, plans de requalification, prime exceptionnelle de fin d'année...), n'ont jamais eu de traduction pour les contractuels, hors une revalorisation triennale, le plus souvent inférieure au gain d'un échelon pour un titulaire... et toujours zéro prime pour les contractuels ! »

Concernant les revalorisations triennales, quel est le bilan en termes de niveau de revalorisation (minimum, maximum, moyenne) en administration centrale et en services déconcentrés ? La CFDT demande que ces informations soient consignées dans le bilan social du ministère.

L'administration précise que la procédure de revalorisation est maintenant calée avec des campagnes annuelles pour les services déconcentrés ; 66 agents étaient concernés en 2019. Seuls trois agents n'ont pas été revalorisés, en raison de leur manière de servir. Une campagne spécifique a également été organisée pour les directeurs de centre, non revalorisés en 2018 et 2019. Environ 40 agents sont concernés ; un rattrapage sera effectué avec mise en paye en février 2020.

« Pour la CFDT, le groupe de travail « précarité » doit s'emparer de tous ces sujets le plus rapidement possible... sans quoi la labellisation « égalité professionnelle » que souhaite obtenir le MAA en cette fin 2019 n'aura pas beaucoup de sens ! »

L'administration rappelle qu'effectivement un groupe de travail « Précarité » a été mis en place dans le cadre du CTM et devra traiter de l'ensemble de ces sujets lors de la reprise des travaux de ce groupe, prévue début 2020.