Commission administrative paritaire des contractuels(CCP) du 24 novembre 2022 : revalorisation, primes, réévaluation, simplification des procédures…

La CCP Ministérielle des contractuels (CDI et CDD) sur des fonctions techniques ou administratives, s'est réunie le 24 novembre 2022, sous la présidence de Xavier Maire, chef du service des ressources humaines (SRH) du MASA. La CFDT, représentée par Jacques Moinard, a fait une déclaration liminaire, retranscrite ci-dessous avec les réponses apportées par l'administration.

En outre, cette réunion, convoquée pour examiner quatre dossiers de licenciement, a également été **l'occasion d'obtenir enfin des éléments précis sur la revalorisation salariale en cours** pour certains contractuels de catégorie B, celle annoncée pour les contractuels de catégorie A et de souligner

différentes difficultés de gestion des agents contractuels.

Lors de cette CCP, ce sont 7 questions importantes concernant la gestion des contractuels du ministère qui ont pu être inscrites à l'ordre du jour. L'article 5 du règlement intérieur prévoit que les membres titulaires représentant 50% des élus peuvent demander au président d'inscrire à l'ordre du jour des questions d'ordre individuel ou d'ordre général, concernant les contractuels électeurs de cette CCP.

La **CFDT** s'est associée à l'**Alliance du Trèfle**, pour que plusieurs sujets importants soient abordés lors de cette réunion du 24 novembre 2022. (Cf. questions et réponses du SRH, après la déclaration liminaire CFDT).

Intervention liminaire de la CFDT et réponses de l'administration

« Monsieur le président,

Cette réunion est la dernière de la mandature, et pour la CFDT qui siège à cette instance depuis sa mise en place au ministère de l'agriculture en 2010*, le 8 juin exactement, cette instance était une véritable avancée… 24 ans après la parution du décret du 17 janvier 1986 qui prévoyait déjà leur création ! Pour les agents contractuels c'était enfin* ***un lieu d'expression et de négociation*** *qui voyait le jour.* ***Mais***

***depuis 2020**, en application de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, comme les CAP, les CCP ont été vidées d'une grande partie de leurs prérogatives.*

***Depuis 2 ans, elles ne se réunissent plus que pour évoquer des licenciements**, que l'administration entérine généralement même si les représentants des personnels s'y opposent… le vote toujours unanime de l'administration emportant la décision. Toutefois, pour être honnête et pas totalement négatif, il arrive parfois qu'un agent dont le poste est supprimé, bénéficie d'une seconde chance, dans une autre structure, sur proposition des Igaps, qui apportent un éclairage sur des situations souvent complexes. C'est en effet le RAPS qui a la connaissance des métiers du ministère, des structures centrales et déconcentrées et très souvent des agents eux-mêmes… En un mot qui ont la connaissance du terrain. Leur connaissance des structures est indispensable pour analyser les situations et permettre aux agents dont le poste est supprimé de se repositionner et d'éviter in fine, chaque fois que cela est possible, le licenciement !*

***Mais quelle surprise, à la lecture du nouvel arrêté du 18 octobre 2022 portant composition de cette CCP, de ne plus voir parmi les représentants de l'administration les représentants du RAPS.** Alors qu'à notre connaissance 2 Igaps sont toujours partie prenante pour la préparation et la tenue des CAP et CCP. Est-ce une décision du Raps de ne plus siéger en CCP, du*

SRH qui n'y voit pas d'intérêt, ou du secrétariat général pour des raisons qui nous échappent ?

Pour la CFDT, c'est totalement incompréhensible, à un moment où le RAPS vient d'être missionné pour proposer une simplification du processus de recrutement, pour que notre ministère soit plus efficace et réactif dans l'instruction des contrats… Toujours plus nombreux pour faire face aux crises et aux évolutions rapides de nos missions !

***Cette décision d'écarter le RAPS de la CCP est véritablement un très mauvais signal pour la prochaine mandature**. La CFDT interpellera directement la secrétaire générale sur cette question essentielle pour l'accompagnement des agents, qu'ils soient titulaires ou contractuels. »*

> *Pour Xavier Maire, le Raps fait bien partie de la fonction RH de notre ministère ; les travaux avec le Raps sont réguliers. Les Igaps sont bien impliqués dans les CAP et les CCP. C'est de façon très conjoncturelle, qu'il a été décidé de restreindre la composition des représentants de l'administration, aux seuls agents du service des ressources humaines ; cette CCP devant se réunir dans les meilleurs délais.*

*« Le deuxième sujet que la CFDT souhaite aborder, concerne la **situation des bureaux de gestion, depuis trop longtemps en***

grande difficulté, *devant faire face simultanément à l'enchaînement de réformes, restructurations, réorganisations, avec un nouvel outil de gestion RH mal configuré (c'est peu dire !), et avec des moyens humains en baisse constante, aggravés par des vacances de postes récurrentes…* ***Les retards accumulés ont du mal à être résorbés****. Cette situation de travail très dégradée induit un manque d'attractivité des postes RH, tirant l'ensemble des bureaux de gestion dans une spirale négative.*

La CFDT est intervenue ce printemps auprès de la secrétaire générale, puis cet été auprès du nouveau ministre pour que des moyens significativement plus importants soient donnés aux gestionnaires… *Nous sommes en décembre, la situation a-t-elle évolué ? Nous en doutons, au regard de la gestion des moyens mis en œuvre trop tardivement pour l'organisation des élections professionnelles ! Dans le cadre de cette CCP qui traite de la gestion des contractuels du MASA, le constat de la CFDT est que* ***le fonctionnement en mode dégradé des bureaux de gestion touche plus durement les agents les plus précaires de notre ministère … les contractuels (!) :*** *contrats signés après l'arrivée des agents nouvellement recrutés, avec une mise en paye retardée de 1 à 2 mois ; avenants pour le renouvellement des contrats non établis, parfois avec plus de 6 mois de retard ; difficultés récurrentes du suivi des arrêts maladies, avec des erreurs induisant des trop perçus ; réévaluation des salaires tous les trois ans avec plus d'un an*

de retard (si les agents ne sont pas oubliés !) ; Non-paiement des primes de précarité, etc…

Malgré toute la bonne volonté des gestionnaires, que nous n'incriminons pas, ils font ce qu'ils peuvent ; cette situation dégradée impacte bien au-delà des agents directement concernés. Les RH de proximité, le réseau des Igaps et les bureaux de gestion sont trop régulièrement sollicités pour régler les problèmes. ***Difficultés accentuées par la mise en place des SGCD*** *dont l'efficience est loin de ce que l'on pouvait espérer. La CFDT demande régulièrement la remise à plat des procédures d'emploi des contractuels, mais le groupe de travail dédié n'est toujours pas programmé.*

L'amélioration de la situation des contractuels passe par de meilleurs salaires mais aussi par une meilleure gestion… qui dépend des moyens RH !

Avec un bon fonctionnement RH, c'est toute la communauté de travail du MASA qui retrouverait plus de sérénité pour se concentrer sur les missions « métier » et regagner en efficience pour faire face aux crises régulières. ***Et au final, les contractuels de notre ministère mieux considérés !***

Enfin, pour terminer sur une note plus optimiste, l'annonce de + 36 ETP prévus par le PLF 2023 pour renforcer les services centraux : ressources humaines, affaires juridiques, numérique et la gestion de l'encadrement supérieur au MASA… C'est une

bonne nouvelle, mais qui reste à confirmer.

Il faut profiter de cette bouffée d'oxygène pour alléger la charge des gestionnaires d'abord. *Il serait très regrettable que ces moyens soient majoritairement consacrés à la mise en place de la réforme de la haute fonction publique.*

Pour la CFDT, l'amélioration du fonctionnement des ressources humaines est une urgence absolue pour notre ministère. »

> *Sur la situation des bureaux de gestion, le chef du SRH dit partager un certain nombre de constats évoqués dans la déclaration de la CFDT. Il espère également que les créations de postes prévues par le PLF 2023 se réaliseront. Il souhaite comme la CFDT rendre hommage aux collègues des bureaux de gestion qui font un travail très difficile. Concernant les difficultés soulignées, qui impacteraient particulièrement les agents contractuels, Xavier Maire confirme les retards sur les primes de précarité et sur les réévaluations triennales.*
>
> *Le Chef du SRH avoue ne pas avoir eu le temps de faire un groupe de travail avec les organisations syndicales. Il s'engage à le réunir dès le début 2023.*
>
> *Néanmoins, il rappelle le travail fait ces derniers mois sur la revalorisation des grilles des contractuels de catégorie B techniques et aussi le travail sur la reprise d'ancienneté*

pour les contractuels de l'enseignement, qui concernaient plusieurs milliers de dossiers.

Par ailleurs, une nouvelle doctrine des emplois de contractuels au MASA commence à se préciser, avec pour corollaire d'alléger la charge de travail pour la gestion des contrats. Il s'agit de simplifier un certain nombre de processus de gestion. Ce qui a été fait par exemple dans l'enseignement agricole, où les contrats sont désormais prolongés avant les congés d'été. Avec l'aide du Raps, le SRH cherche à simplifier les procédures de recrutement qui se sont compliquées du fait notamment des obligations liées au label égalité/diversité.

Questions CFDT et Alliance du Trèfle (50% des élus), inscrites à l'ordre du jour de cette CCP du 24 novembre 2022

- **Revalorisation des contractuels de catégorie B en 2022, où en est-on ?**

En l'absence de communication du SRH, nous souhaiterions avoir à l'occasion de cette CCP, des informations précises sur le processus de revalorisation en cours :
Les agents sont en droit d'avoir ces informations, la

consultation de la fiche de paye chaque fin de mois, ne peut pas être considérée comme un mode normal d'information !
Aussi nous souhaiterions avoir les informations suivantes :
– Niveaux de revalorisation (nb de points d'indice), selon les secteurs d'activité (Abattoirs, SIVEP, SD, AC, Enseignement)
– La communication des nouveaux référentiels de rémunération
– L'indice de recrutement (1er contrat) selon le niveau de formation et l'expérience de l'agent
– Les dates d'effectivité de ces revalorisations / secteur (Abattoirs, SIVEP, SD, AC, Enseignement) et le mois de mise en paye.

Xavier Maire souligne que la philosophie du MASA pour cette revalorisation est : « à travail égal, salaire égal ». Il est vrai que le salaire des contractuels au MASA est généralement de l'ordre de 70% du salaire d'un titulaire. Les grilles de rémunération des contractuels ne sont effectivement pas communiquées ; la secrétaire générale est régulièrement interrogée à ce sujet. Il est possible que cela évolue. En fait, le sujet c'est qu'il n'y a pas de carrière pour les agents contractuels.

Laurent Belleguic, sous-directeur (SDCAR), donne des précisions sur les revalorisations en cours. Il rappelle que ***2 secteurs ont été revalorisés : les agents qui travaillent en abattoir et ceux qui travaillent en SIVEP.*** *Le niveau de cette* ***revalorisation est de 60 points d'indice*** *avec une date*

d'effet au 1er août pour les agents en SIVEP et au 1er septembre pour les agents en abattoir.La mise en paye est intervenue en septembre pour les agents en abattoir. Elle sera versée en novembre (avec rattrapage), pour les agents en SIVEP. Cette revalorisation est effective pour tous les agents en poste. Quelle que soit leur ancienneté.

*Xavier Maire souligne que ces revalorisations visent prioritairement les secteurs où les écarts de salaire étaient extrêmement criants, **en abattoir et en SIVEP**, avec un enjeu d'attractivité très important. Elles vont concerner également dès le début 2023, **les contractuels recrutés sur les nouvelles missions de Police SSA.***

*En outre, pour tenir compte de l'expérience professionnelle des agents, l'indice à l'embauche pour les nouveaux contrats **dans ces 3 secteurs**, peuvent désormais varier **de 420 à 460 points** si la personne à moins de 10 ans d'expérience et de **460 à 500 points** si elle a plus de 10 ans d'expérience… Avec une latitude supplémentaire pour les recruteurs locaux, permettant de tenir compte des tensions sur l'emploi et de l'attractivité des postes. En abattoir, pour 15 départements jugés moins attractifs, une majoration s'ajoute en plus de la prise en compte de l'expérience.*

Selon le chef du SRH, le MASA souhaite revaloriser tous les agents contractuels B, mais tout ne peut être fait en même

temps. Les revalorisations se font donc par secteur d'activité et par périmètre… Les contractuels B techniques sur les autres secteurs, comme ceux travaillant sur la grippe aviaire, seront revalorisés courant 2023. Il est également prévu de revaloriser les contractuels B administratifs qu'ils soient en DD(ets)PP, en DDT, en DRAAF ou dans l'enseignement agricole, mais les échéances n'ont pas encore été arrêtées à ce stade. Le SRH ne peut revoir toutes les grilles en même temps, c'est plusieurs milliers d'avenants à établir.

Xavier Maire ajoute qu'un travail est également engagé avec les responsables de programme sur des doctrines d'emploi plus favorables aux contractuels. Il s'agit de limiter la précarité, et en même temps réduire le travail pour les gestionnaires qui actuellement doivent sans cesse renouveler de très nombreux contrats… avoir des durées de contrat plus long, ne pas s'interdire de faire des CDD de 3 ans et dans certains cas de faible attractivité, lorsque l'on trouve des agents très compétents, de faire des embauches directement en CDI.

- **Revalorisation des contractuels de catégorie A, annoncée par le SRH en 2023, quel calendrier ?**

Comme pour les agents contractuels de catégorie B, il y a un véritable sujet d'équité de traitement de ces agents vis-à-vis des agents titulaires pour un même poste… mais également

d'attractivité qu'il devient urgent de traiter, notamment avec des dizaines de postes de vétérinaires vacants en abattoirs.
– Pouvez-vous nous donner le calendrier envisagé pour la refonte des référentiels indiciaires des agents contractuels de catégorie A et leur mise en application ?
– Tous les secteurs d'activité verront-ils une revalorisation de leur rémunération et selon quelles priorités ?

Le chef du SRH précise que les catégories A seront revalorisées courant 2023, de manière à redonner de l'attractivité et des perspectives à ces agents. Mais comme pour la catégorie B, tous les secteurs ne pourront être revalorisés en même temps, compte tenu du nombre d'avenant à établir. Le SRH a prévu de commencer au cours du premier semestre par la revalorisation des vétérinaires contractuels et assez rapidement également les directeurs contractuels d'établissement d'enseignement. Il ne peut encore donner d'échéances pour les autres secteurs d'activité.

- **Prime « CIA spécial 2022 » pour les titulaires impliqués sur la grippe aviaire : quid pour les contractuels ?**

Un CIA spécial est prévu pour les agents titulaires fortement mobilisés lors de la crise IAHP. Qu'en est-il pour les contractuels des services du MASA qui n'ont pas de primes ?

Xavier Maire nous informe qu'à l'occasion de la révision des contrats dans le cadre des revalorisations, et lors de

l'établissement des nouveaux contrats, il est désormais fait mention de la possibilité de verser une partie de salaire en indemnitaire. Le chef du SRH rappelle que les primes pour les contractuels sont prises en compte pour le calcul de la retraite. Tous les agents avec un nouveau contrat, ou ayant eu un avenant dans le cadre de la revalorisation, pourront désormais percevoir une prime. Ce sera le cas par exemple, avec le versement de l'équivalent d'un « CIA Spécial » pour la grippe aviaire, en cas de crise en 2023.

- **Réévaluation triennale des contractuels en 2022**

Certains agents contractuels attendent une revalorisation à l'échéance triennale de leur contrat au cours de l'année 2022 ; la note de service pour les agents qui paraît habituellement au début de l'été n'est toujours pas parue. D'après les informations obtenues lors du dernier CTM, cette note ne paraîtra pas avant décembre, voire début 2023.
– Serait-il possible alors de faire une note de service couvrant l'ensemble des contractuels concernés par une réévaluation triennale **en 2022 et en 2023** ?
– En outre, une note de service serait également souhaitable pour les agents contractuels d'administration centrale… la dernière note de service pour ces agents remonte à 2010 !
– Enfin, pouvez-vous nous préciser le calendrier pour la mise en œuvre du processus de réévaluation et le calendrier de la mise en paye ?

Le chef du SRH retient cette proposition d'une seule note de service. C'est une solution effectivement envisageable, en distinguant toutefois les 2 années pour la mise en paye. Il faudra attendre la campagne d'entretiens professionnels pour établir les réévaluations pour les agents atteignant leur anniversaire triennal courant 2023. Il y aura un décalage mais ce sera un seul mouvement cadré par une seule note de service. Concernant les réévaluations en administration centrale, le SRH convient qu'il est opportun d'établir une nouvelle note afin que tous les gestionnaires RH de proximité soient bien informés du processus pour ces contractuels.

Xavier Maire précise que dans tous les cas, les réévaluations triennales seront prises en compte de manière rétroactive.

- **Simplification des procédures**

Des pistes de simplification sont envisagées pour l'établissement des contrats le Raps y travaille actuellement : pouvez vous nous en dire plus sur les pistes étudiées ?

Xavier Maire rappelle l'obligation de la publicité des postes qui doit être au minimum de 15 jours, voire d'1 mois. Cette condition a été réaffirmée par la loi de transformation de la fonction publique et le décret de décembre 2019. C'est une contrainte réglementaire forte difficilement contournable. Cependant, des gains de temps sont probablement envisageables en évitant les aller/retour entre services déconcentrés et

administration centrale. La déconcentration est certainement une piste mais avec une difficulté…Il n'y aura pas de moyens supplémentaires pour les services ! Le Raps étudie la question.

Cette réponse de l'administration ne satisfait pas la CFDT qui ne souhaite pas que les services RH de proximité déjà exsangue récupèrent **sans moyens supplémentaires** la gestion des contrats de vacation

Le SRH travaille également sur la dématérialisation de la production des différents actes. Il y a actuellement une contrainte spécifique à notre ministère qui emploie beaucoup d'agents contractuels sur des durées très courtes. Il serait préférable d'avoir des durées de contrat plus longues, quitte à changer de tâches. Le Raps expertise actuellement différentes pistes de simplification.

La CFDT souligne que pour cela il faudrait que les structures aient une vision à long terme des moyens en vacation.

- **Procédure de gestion des arrêts maladies pour les agents contractuels**

De nombreux problèmes sont liés à la méconnaissance de la procédure et de l'impact du jour de carence, par les RH de proximité et par les agents (retards de transmission des

attestations, salaires régularisés très tardivement induisant des trop-perçus, etc…). Cette information devrait être systématiquement communiquée par les services RH lors de la signature d'un nouveau contrat et régulièrement rappelée à l'ensemble des agents contractuels.
– Le SRH devait rappeler aux services RH de proximité la procédure à suivre en cas d'arrêt maladie ; cette information a-t-elle été transmise ?
– Est-il prévu une information auprès des agents contractuels ?

Le chef du SRH rappelle que l'absence de subrogation rend les choses très compliquées, et sa mise en place pour les contractuels du MASA n'est pas envisageable actuellement (voir article CFDT : CTM 5-6 avril 2022)

Laurent Belleguic indique que les modalités de gestion des arrêts maladies ont bien été rappelées aux RH de proximité, et qu'une plaquette pour bien fixer les choses à destination des services RH et des agents est envisageable. Depuis l'information des services RH, les anomalies se sont réduites significativement. Une certaine professionnalisation se met également en place dans certains SGCD avec la mise en place de cellules dédiées aux arrêts maladies et accidents du travail.

Les organisations syndicales demandent que la communication du SRH sur la gestion des arrêts maladies, envoyée aux RH de

proximité, leur soit transmise.

- **Retard de versement des primes de précarité**

Depuis le 1er janvier 2021, une indemnité de fin de contrat, appelée prime de précarité, doit être versée à la fin d'un contrat d'une durée inférieure ou égale à 1 an, renouvellement compris.
Un gros retard s'est accumulé début 2022, faute de moyen humain suffisant au BPCO. De nouveaux recrutements au SRH étaient prévus pour, entre autres, traiter ces dossiers, **où en est-on ?**

Laurent Belleguic indique que le poste au bureau de gestion des contractuels, prévu pour traiter ces dossiers, est toujours vacant. C'est en plus un sujet assez complexe qui nécessite un examen dossier par dossier. Néanmoins il y a eu une réorganisation en interne SRH afin d'être en capacité de solder un maximum de dossiers en souffrance. C'est ainsi que près de mille agents qui ont été régularisés entre janvier et octobre ; il y a 300 dossiers en cours qui passeront sur les payes de novembre et décembre.

CAP CCP UNIS POUR TOUS **: Vos représentants titulaires CFDT et Alliance du Trèfle restent à votre écoute…**

Pour la nouvelle mandature 2023-2027, nos deux organisations

ont décidé de s'unir pour mieux vous défendre en CCP

CCP M – A et **CCP M – B/C**

Du 1er au 8 décembre, votez CAP CCP UNIS POUR TOUS