



Libres ensemble
LA MARQUE AUTONOME



UNSA Défense
78 et 80 rue Vaneau
75007 PARIS
01 42 22 37 02

federation@unsa-defense.org
portail-unsa.intradef.gouv.fr
www.unsa-defense.org
[@UnsaDefense](https://www.instagram.com/UnsaDefense)
www.facebook.com/UNSADefense
[Unsa defense diffusion](#)



COMPTE RENDU

COMMISSION CONSULTATIVE PARITAIRE UNIFIEE DES AGENTS CONTRACTUELS du 08 octobre 2020

Mme COLLO Agnès (SGA/DRH-MD/SRHC/SDGPC) a présidé cette CCPU pour les agents contractuels relevant de la loi 84-16 du 11/01/1984, du décret N°49-1378, du décret N°822-2001 du 05/09/2001 et du décret N°2008-989 du 18/09/2008. Elle était assistée des représentants des différents employeurs.

L'UNSA Défense était représentée par : Bouchra ALIOUETE (Collège 2) et Eric BRUGIERE (Collège 1).

Déclaration Liminaire :

Monsieur le président, Mesdames Messieurs,

L'UNSA Défense voudrait tout d'abord remercier les auteurs des documents électroniques fournis aux agents contractuels *via* le site du SGA, dossier que l'UNSA demandait depuis plusieurs années à mettre à jour afin d'aider les agents contractuels du Minarm à connaître leurs droits.

Elle considère que bien que les statuts D49 et Berkani soient de moins en moins à l'ordre du jour du fait de leur obsolescence programmée, il serait néanmoins important de faire également apparaître leurs droits sur ce site et souhaite que l'administration poursuive ses efforts pour actualiser et compléter chaque année ces informations sur SGA connect pour le profit de tous ces agents.

L'UNSA-Défense rappelle que la transformation des ex « Décret 49 » en « 84-16 » s'est faite sans tenir compte des postes réellement occupés. Il convient de permettre aux employeurs d'assurer la gestion des carrières de leurs agents afin qu'ils puissent prendre en compte, tant les évolutions de fonctions que de responsabilités, pour permettre un passage du niveau 2 au niveau 1 et ainsi valoriser les salaires en fonction des postes occupés, des qualifications et des compétences.

En 2020, une nouvelle possibilité pour les agents est apparue de mettre fin à leur contrat dans le cadre d'une rupture conventionnelle. Pour avoir suivi plusieurs dossiers le permettant, l'UNSA déplore une certaine lenteur que l'on pourrait qualifier de lourdeur administrative pour répondre aux demandes des agents. Elle espère que les délais de réponse de l'administration vont rapidement diminuer en vue de ne pas mettre en porte à faux les agents demandeurs.

Restent :

- La question des grilles de rémunération des contractuels pour les filières technique et administrative ... Quid des revalorisations et des grilles... invisibles pour les agents ? Ce qui laisse à penser que tout est possible pour l'administration sans justificatif préalable ... Cet état de fait est préjudiciable et donne une très mauvaise image de l'administration ;
- La question de la différence salariale entre agents contractuels féminins et masculins ??? Des travaux *a minima* d'analyse ont-ils été menés ? Si non, quand seront-ils menés, l'UNSA peut proposer son aide.
- Quid des outils d'aide au recrutement à destination des agents et des employeurs ?
- Quid de la restructuration de la Direction du service des essences qui se présente d'ores et déjà mal pour les agents contractuels qui vont perdre leur poste et à qui l'on fait passer le message que s'ils demandent une mutation maintenant ils n'auront pas droit au PAR...
- La DRHMD a récemment (01.09.2020) publié une circulaire relative à la posture à prendre face à la recrudescence de la Covid 19 ces dernières semaines. L'UNSA recommande une grande prudence quant à l'obligation de travailler en présentiel et souhaite l'application systématique du télétravail chaque fois que cela est possible afin de ne pas mettre en danger les agents.
- L'UNSA défendrait que l'administration communique vers tous les agents sur l'importance pour eux de s'inscrire sur le portail du compte personnel de formation (CPF) avant la fin de l'année. Il s'agit de permettre aux agents d'accéder au nombre d'heures de formation auxquelles ils ont droit et demander à leur hiérarchie de les inscrire aux formations désirées y compris à vocation personnelle.
- Quid de la régularisation des « Prime de maître d'apprentissage » ?

En conclusion, l'UNSA Défense estime qu'il existe encore une marge de manœuvre importante pour progresser dans la gestion des contrats et l'accompagnement des agents contractuels qui, recrutés de plus en plus en nombre, devront être traités avec égard et équité vis-à-vis de leurs homologues fonctionnaires afin de rendre attractive leur évolution de carrière.

Merci de votre attention

ORDRE DU JOUR

- 1- Désignation du secrétaire adjoint,
 - 2- Approbation des procès-verbaux du 10 octobre 2019 et du 04 février 2020,
 - 3- Points d'actualités et bilan des campagnes de revalorisations,
 - 4- Examen des travaux de réduction de temps de service,
 - 5- Examen des travaux d'avancement,
 - 6- Examen des différents cas de licenciement,
Conclusion.
-

1. Désignation du secrétariat adjoint :

Le secrétariat est assuré par l'UNSA (collège 2) et par la CFDT (collège1).

2. Les différents procès-verbaux des séances plénières et restreintes de la CCPU du 10/10/2019 et du 04/02/2020 sont approuvés à l'unanimité.

3. A) Les travaux de refonte des barèmes techniques :

Après avoir actualisé les niveaux de rémunération de la famille professionnelle SIC en 2019, le SRHC poursuit ses travaux en actualisant les travaux de rémunération des emplois techniques dans les 3 catégories (Catégorie A, B & C). Ces nouvelles grilles ont été validées au mois d'avril 2020 et tous les agents recrutés à partir de cette date sont recrutés directement sur les nouvelles grilles.

L'application des nouveaux barèmes de rémunération se fera par le biais d'un avenant au contrat effectif au 01/01/2020 pour le flux des agents recrutés en 2020 et pour les agents recrutés avant 2020, ils se verront appliquer le nouveau barème au 01/01/2021.

La réflexion de la refonte des grilles menée par le SRHC se poursuit avec la famille professionnelle administrative et la famille santé (SSA).

B) Prime de maitres d'apprentissage :

Suite aux difficultés rencontrées pour le paiement des primes d'apprentissage (62 maîtres d'apprentissage), l'administration a décidé de modifier la rédaction en faisant référence à un complément exceptionnel de rémunération à la place de l'indemnité de maître d'apprentissage. Ce complément intégrera les montants non versés les années précédentes. (600€ bruts pour encadrer un apprenti et 900€ pour en encadrer deux ou plus)

C) Les RNM (Rémunération Nette Maintenu)

Les agents initialement recrutés sur des contrats de droit privé et qui ont opté pour un contrat de droit public devaient bénéficier à titre personnel et exceptionnel de leur rémunération nette maintenue. Suite aux difficultés de rémunération, une action est actuellement menée par le CERH-PC auprès de la DRFIP 33 qui reprend les dossiers bloqués de la DRFIP35. Sur ces 98 dossiers, 63 sont traités, 16 sont en cours de régularisation sur la paie d'octobre et 19 sont dans le circuit de traitement.

D) Kit d'intégration :

L'administration a mis en place pour les managers et pour les agents des kits d'intégration pour faciliter la prise de poste des nouveaux agents. Ces Kits contiennent des outils permettant de mieux intégrer le MINARM (fiches conseils des différentes étapes d'intégration d'un agent pour les managers et différents supports sur l'environnement de travail, la vie professionnelle, le statut et la rémunération pour les agents).

E) Le contrat de projet :

Ce nouveau contrat, articulé autour d'un projet, est ouvert à l'ensemble des catégories. Il ne donne droit ni à un CDI, ni à une titularisation. Il est conclu pour une durée minimale d'un an, peut être renouvelé, ne peut excéder six ans et prend fin avec la réalisation du projet. Selon la durée du contrat, l'agent peut bénéficier d'une revalorisation triennale ou annuelle.

D) L'indemnité de précarité :

Pour les agents ayant un contrat d'une durée inférieure à un an (à l'exception des contrats saisonniers) et gagnant pas plus de deux fois le Smic, une indemnité de fin de contrat correspondant à 10% de la rémunération brut totale sera versée à l'issue du contrat. La parution du décret est prévue pour la fin de l'année et ce dispositif devrait être applicable à partir du 1^{er} janvier 2021.

E) Campagnes de revalorisations et de parts-variables :

En 2020, 241 personnels ont eu une revalorisation triennale sur 332 agents éligibles (73%) et 292 personnels ont eu une revalorisation annuelle sur 389 agents éligibles (74%) pour une consommation de 13044 points. 56 agents ont également eu une revalorisation pour changement de fonction. Concernant les parts variables, 302 agents en ont bénéficié sur 309 agents concernés (98%).

4. Examen des travaux de réduction de temps de service :

Pour le collège1 :

Catégorie 1C : 2 mois de RTS pour l'échelon 3 note 92 et pour l'échelon 2 note 89,

Catégorie 2C : 2 mois de RTS pour l'échelon 9 note 85,

Catégorie A : 2 mois de RTS pour l'échelon 6 note 92 et pour l'échelon 4 note 83,

Pour le collège2 :

Catégorie 4C : 2 mois de RTS pour l'échelon 11 note 84,

Catégorie 1B : 2 mois de RTS pour l'échelon 11 note 93.

5. Examen des travaux d'avancement :

Pour le collège 1 :

1 agent en catégorie 2C a accédé à la catégorie 1C.

Pour le collège 2 :

2 agents Berkani ont été promus pour l'année 2021.

6. Examen des différents cas de licenciement :

Pour le collège 1 :

1 licenciement pour refus de modification d'un élément substantiel du contrat,

1 licenciement pour insuffisance professionnelle,

1 licenciement pour faute

1 licenciement pour inaptitude physique.

Pour le collège 2 :

1 licenciement pour inaptitude physique.

CONCLUSION :

Cette CCPU avait principalement pour objet l'attribution des RTS, les travaux d'avancement, le bilan des campagnes de revalorisation, quelques nouveautés de gestion et beaucoup de cas de licenciement.

Malgré quelques avancées dans la gestion globale des contractuels, L'UNSA Défense regrette le taux, en augmentation depuis 3 ans mais toujours trop faible, des revalorisations accordées aux contractuels qui est parfois « opaque » ainsi que l'augmentation significative des procédures de licenciement.

Nous demandons la mise en place d'une vraie politique salariale avec la prise en compte des fonctions, des responsabilités, des qualifications, des certifications et des compétences afin que les agents aient un vrai déroulement de carrière.

La déconcentration des actes de gestion au niveau du CMG sera rapidement effective pour les contrats non permanents dans un premier temps puis pour les contrats permanents. L'UNSA Défense restera vigilant pour que les contractuels soient traités avec égard et équité vis-à-vis de leurs homologues fonctionnaires.

La prochaine CCPU prévue début 2021 traitera notamment des nouveautés de gestion ainsi que de l'examen de dossier individuels si nécessaire.

Pour toutes questions n'hésitez pas à contacter vos élus CCPU et/ou votre secrétaire nationale UNSA DEFENSE :

Vos élus UNSA Défense:

Collège N°1 : Eric BRUGIERE – SIAé Clermont-Ferrand
eric.brugiere@intradef.gouv.fr – 04.73.42.43.51
Graziella PENOT – IRBA Brétigny sur Orge
graziella.penot@intradef.gouv.fr – 01.78.65.13.42

Collège N°2 : ALIOUETE Bouchra – GSBDD Toulon
bouchra.aliouete@intradef.gouv.fr – 04.22.42.14.61

Votre Secrétaire nationale : Françoise ANGLADE
Francoise.anglade@intradef.gouv.fr

