



CCP du 8 juin 2017

Les contractuels ou le paradoxe
de la progression en marche arrière...

Monsieur le Président,

Cette CCP est réunie dans un contexte social tendu au Ministère du Travail

Depuis 2007, ce ministère, jugé non prioritaire, subit de plein fouet les conséquences des réformes, des politiques d'austérité budgétaire, et de réorganisations des gouvernements précédents, en administration centrale comme en services déconcentrés [RGPP (Révision Générale des Politiques Publiques)] – [MAP (Modernisation de l'Action Publique)] - [RÉATE (Réforme de l'Administration Territoriale de l'État)]. Les DIRECCTE et DIECCTE ont vu leurs effectifs diminuer de 20 % en 10 ans, passant de 9 826 à 7 983 ETP !

La baisse drastique des effectifs et les réorganisations incessantes au sein des services engendrent une charge de travail qui devient insurmontable pour assurer un service public de qualité et de proximité aux usagers et met à mal les collectifs de travail qui ont atteint leur point de rupture.

En outre, aucune évaluation ni bilan n'ont été faits de ces bouleversements ininterrompus !

Si pour l'instant seuls les services déconcentrés ont engagé un mouvement social, les services centraux ne sont pas épargnés.

En systématisant le recul de la présence du service public au plus près des citoyens, en nous empêchant de répondre au mieux aux attentes des usagers, nous sommes témoins et conscients que ces orientations et ces dérives renforcent les inégalités et nourrissent le sentiment d'abandon perçu par nos concitoyens.

Les économies se font au détriment du service rendu aux usagers et de nos conditions de travail !

Le nouveau gouvernement est en train de se mettre en place : nous n'avons aucune visibilité sur l'avenir de la Fonction publique, au-delà de l'annonce de campagne de la suppression de 120 000 postes de fonctionnaires dont 50 000 dans les services de l'État.

La nouvelle dénomination du ministère, qui ne comprenant pas « l'emploi et la formation professionnelle et le dialogue social » nous alerte et inquiète fortement.

Ajoutons les incertitudes sur les conséquences de la Loi NOTRE : les contractuels, en particulier dans les services déconcentrés, s'interrogent sur leur devenir.

Le dispositif SAUVADET aurait du leur ouvrir des perspectives de carrière...

Conçu pour résorber l'emploi précaire au sein des administrations, dans le prolongement du protocole d'accord de sécurisation des parcours professionnels des agents contractuels, et prolongé à la demande de toutes les organisations syndicales, SAUVADET 1 n'a pas eu tous les effets escomptés, et SAUVADET 2 s'annonce indigent !

Les agents non titulaires, recrutés sur leurs compétences spécifiques, ont vu celles-ci très dévalorisées pour l'accès à la titularisation.

Ceux qui sont là depuis longtemps payent très cher l'accès au statut de fonctionnaire :

- Perte de revenu lié à une reprise d'ancienneté insuffisante,
- Rétrogradation pour les agents de niveau 2 qui sont reclassés en Attachés (grade qui correspond au niveau 3).....

Sans oublier les Ingénieurs de Préventions, « tombés dans les oubliettes » de la réforme de l'Inspection du Travail alors qu'ils contribuent à ses missions.

Où en sommes-nous de la négociation d'un corps d'accueil ?

Par contre paradoxalement, l'administration cherche à revaloriser un statut qui ne permet pas d'attirer les nouveaux « talents » !

L'UNSA-ITEFA exige une amélioration des conditions de reclassement lors de la titularisation, l'augmentation des postes ouverts pour Sauvadet 2 et des perspectives de titularisation pour les IP.

A l'ordre du jour de cette CCP un point sur les agents contractuels en services déconcentrés, la présentation de la note de gestion, et un point d'étape sur la revalorisation de la rémunération des agents contractuels.

Dans les services déconcentrés, les contractuels sont peu nombreux et dispersés. Ils ne sont pas suffisamment pris en compte par leur hiérarchie : c'est criant dans le bilan des Entretiens Professionnels 2016 en DIRECCTE : alors que le taux de réalisation général est de 81%, seulement 56 % pour les contractuels.

La note de gestion des agents contractuels représente un progrès pour la professionnalisation des services RH. Les actions prévues au programme de formation national vont dans le même sens. Encore faut-il que les services s'en saisissent !

L'UNSA-ITEFA souligne l'importance à ce que les services RH (administration centrale et déconcentrés) aient au moins un agent formé aux spécificités de la gestion des contractuels par région.

Les agents attendent beaucoup du **projet de revalorisation de la rémunération des contractuels**.

Avec une pyramide des âges élevée dans notre ministère, beaucoup d'entre eux plafonnent au dernier échelon de leur niveau depuis des années.

Lorsque qu'année après année, le supérieur hiérarchique « recopie » dans les conclusions de l'Entretien Professionnel que l'agent mérite de passer au le niveau supérieur, et/ou doit passer le concours à plus de 60 ans....

Agents « fantômes » du PPCR, exclus RIFSEEP, oubliés des revalorisations de l'IFTS, déclassés à la titularisation, les contractuels ne sont pas considérés à la mesure de leur engagement professionnel et de leurs compétences.

Absurdité ? Aveuglement ? Plutôt mépris !

L'UNSA ITEFA exige avec force et vigueur que cesse cette marche arrière et revendique la juste reconnaissance du travail accompli par les contractuels, notamment par une revalorisation réelle de leur carrière.

Je vous remercie de votre attention.