

Compte-rendu CGT de la Commission Consultative Paritaire des Contractuels (CCPC) du 24 septembre 2015

► Point 1 : Recrutements, renouvellements, fins de contrats et réintégrations sur la période du 01/05/2015 au 31/08/2015. Prévisions des fins de contrats de septembre à décembre 2015

Demande de la CGT de voir apparaître la quotité horaire des agents ainsi que les informations relatives à leurs précédents contrats (emploi permanent, remplacement d'un agent absent, accroissement temporaire d'activité/saisonnier). Cela permettra aux représentants des personnels de vérifier si les renouvellements de contrats ont bien eu lieu (pour un renouvellement, il faut un contrat sur emploi permanent avec + de 24 mois d'ancienneté).

L'administration informe qu'elle a recruté plusieurs agents en renforts ponctuels aux Départements des Cartes et Plans et des Estampes pour faire l'inventaire des collections à la suite des vols qui ont eu lieu en juillet.

La CGT a interpellé la direction sur 18 contrats de 3 ans signés à la rentrée de septembre sur des emplois permanents à 80h. Même s'il est satisfaisant de savoir que ces 18 agents ont vu leur situation se « stabiliser » au sein de l'établissement, la CGT a rappelé que la liste complémentaire du récent Recrutement sans concours de magasiniers aurait dû être appelée, au moins en partie. En effet, il vaut mieux des emplois titulaires à temps complet plutôt que des CDD à temps incomplet permettant à peine de vivre décemment.

Pour la Direction, ces agents sont recrutés sur des contrats à temps incomplet pour assurer des plages de services publics (notamment les soirées et les week-ends). Elle reconnaît cependant qu'entretenir cette pratique n'est pas satisfaisant et qu'il faudrait revoir le règlement intérieur et l'organisation du travail dans le cadre de l'état des lieux de l'emploi non titulaire.

Quelques chiffres :

- 7 entrées sur des contrats à temps complet
- 38 entrées sur des contrats à temps incomplet
- 7 fins de contrats à temps complet
- 40 fins de contrats à temps incomplet
- fins de contrats prévisionnels septembre-décembre 2015 : 86 fins de contrats dont 8 fins de contrats à temps complet et 78 fins de contrats à temps incomplet

► Point 2 : Présentation de l'instruction ministérielle du 27 juillet 2015 relative aux modalités de recrutement et de gestion des agents contractuels au Ministère de la culture

Présenté comme un dispositif permettant de lutter contre la précarisation des agents non titulaires, il s'agit de limiter le recours aux contractuels dont le taux est très

important au sein du Ministère de la culture et de la communication (47%) en accompagnant les agents vers des emplois titulaires :

- par les concours,
- en sensibilisant les agents aux formations,
- pour les catégories C en recrutant la liste complémentaire du Recrutement sans concours sur des postes vacants,
- par le dispositif Sauvadet qui sera examiné par le Parlement à l'automne 2015. Seront éligibles, les agents sur emploi permanent ayant un contrat au minimum de 70% d'un temps plein et 2 ans d'ancienneté au 31 mars 2013 avec le même employeur et 4 ans en tout à la date du concours. **Problème à la BnF** : des agents sur des contrats de 80h par mois (c'est à dire 50% d'un temps plein) qui sont là depuis longtemps (souvent plus de 4 ans) ne peuvent donc pas être éligibles au dispositif Sauvadet puisque la Direction rechigne à augmenter la quotité horaire de ces agents.

Concernant les contrats de 110h : la Direction a annoncé faire un état des lieux de l'emploi non titulaire au sein de l'établissement. Une première liste sera présentée aux organisations syndicales fin janvier. Selon la Direction, un passage en 110h serait possible si les agents le souhaitent et si le budget et les besoins au sein des services le permettent.

► **Point 3 : Licenciement pour abandon de poste**

La Direction nous a informé, via l'ordre du jour de la CCPC, du licenciement d'un agent pour abandon de poste, sans plus d'information malgré nos demandes.

Il nous a été confirmé lors de la séance que ce licenciement n'était pas du ressort de la CCPC car l'abandon de poste était avéré dans le cas présenté (ce qui aurait pu être annoncé au préalable pour lever toute ambiguïté).

Par le passé, l'administration a déjà utilisé sans raison l'argument de l'abandon de poste pour tenter de licencier des collègues. Il appartenait donc aux représentants du personnel, élus à la CCPC, de faire la lumière sur cette situation.