

Compte-rendu CGT de la Commission Consultative Paritaire des Contractuels (CCPC) du 10 mars 2016

- 1- Recrutements, renouvellements, fins de contrats et réintégrations sur la période du 01/12/2015 au 31/01/2016
- 2- Poursuite des titularisations dans le cadre de la « loi Sauvadet »
- 3- Changements de groupe d'emploi au titre de 2015

Point 1 : recrutements, renouvellements, fins de contrats et réintégrations sur la période du 01/12/2015 au 31/01/2016

La CGT réclame une nouvelle fois que la quotité horaire des agents (en particulier ceux à temps incomplet) figure sur les documents fournis afin d'améliorer leur suivi.

S'agissant des agents recrutés pour des projets scientifiques/recherches (contrats 6.1 : besoin permanent), la CGT demande à ce qu'ils fassent partie du « stock » (24 mois d'ancienneté au 27/07/2015 + contrat sur besoin permanent comme le définit le Ministère). Régulièrement, ces contractuels ne sont pas renouvelés malgré leur ancienneté.

L'administration objecte que ces programmes de recherches sont financés par des crédits extérieurs alloués par le biais de conventions et qu'ils ne sont pas amenés à perdurer. Elle reconnaît utiliser des fondements de contrat par défaut et souvent invalides (d'un point de vue légal) et attend une réponse du Ministère de la culture à ce sujet.

S'agissant des contractuels sur crédits (vacataires), une nouvelle fois la CGT a interpellé l'administration concernant le recrutement de personnels précaires sur des contrats de 3 ans avec une quotité horaire de seulement 80h/mois (12 entre décembre 2015 et janvier 2016) alors qu'il reste 25 admis sur la liste complémentaire du recrutement sans concours de magasiniers.

La seule réponse de l'administration est d'affirmer que les titulaires ne font pas autant de soirées ni de week-end... Il faut donc des personnels précaires ! La Direction annonce cependant qu'en fonction des départs et arrivées du printemps (mouvement des magasiniers), une partie de la liste complémentaire sera très certainement appelée pour une prise de poste en septembre 2016.

Point 2 : poursuite des titularisations dans le cadre de la « loi Sauvadet »

Malgré le glissement de l'ancienneté (2 ans au 31 mars 2013) qui permettra à un plus grand nombre de contractuels d'être éligibles à la titularisation, la question de la quotité horaire reste un problème pour les agents à temps incomplet de la BnF qui font généralement des mi-temps (80h). La loi Sauvadet instaure un minimum de 70% d'un temps plein (110h).

Augmentation de la quotité horaire des vacataires : depuis plusieurs mois, l'Intersyndicale BnF demande à l'administration de faire passer à 110h les agents qui le souhaitent. Une enquête des Ressources Humaines en direction des vacataires a été lancée début février.

Nous avons profité de cette CCPC pour en demander les résultats et rappeler qu'un passage rétroactif à 110h est primordial pour de nombreux agents afin qu'ils soient éligibles au processus Sauvadet.

Sur les 152 agents à temps incomplet concernés (recrutés sur besoin permanent, quotité horaire inférieure à 110h), 52% ont répondu à l'enquête. **Le taux de réponses positives est de 87,3%.**

La Direction continue à recevoir des réponses mais elle considère, un peu facilement, que les agents n'ayant pas répondu ne sont pas intéressés par une augmentation de leur quotité horaire. Par ailleurs, avant de donner sa réponse, elle préfère attendre d'avoir une vision sur le budget de la masse salariale 2016.

Point 3 : changements de groupe d'emploi au titre de 2015

→ 22 demandes de changement de groupe ont été proposées. 18 ont été validées et 4 refusées.

Dans les documents qui nous ont été fournis, nous avons souligné l'absence de motifs pour les refus et nous avons donc interrogé l'administration sur les critères.

Nous avons aussi rappelé notre volonté de voir les attributions de la CCPC devenir plus proches de celles des CAP (commissions administratives paritaires pour les titulaires) en ce qui concerne l'avancement des agents. Nous souhaiterions notamment avoir accès aux dossiers en amont de l'instance. Actuellement, la CCPC ressemble plus à une chambre d'enregistrement et les critères nous paraissent parfois opaques.

L'administration indique que les directions des départements doivent faire des propositions uniquement lorsqu'elles sont soutenables. Les agents doivent être en CDI mais une dérogation peut intervenir. Sont pris en compte l'ancienneté ainsi que l'évolution des compétences.

Pour 3 des 4 refus, les agents n'étaient pas sur le bon emploi et devront postuler sur un autre poste pour bénéficier d'un changement de groupe. En cas de refus, l'agent est informé par sa hiérarchie, une fois que la CCPC a eu lieu.