



Compte-rendu de la bilatérale du 9 février 2018 sur les conditions de reclassement pour les lauréats des concours de déprécarisation

Participants :

Gilles VAN PETEGHEM et Valérie BOYE pour EFA-CGC
Noémie LE QUELLENEC, sous-directrice de la gestion des carrières et rémunération au SRH
Jérôme GUILLOU, adjoint du bureau de gestion des personnels de catégorie A
Julienne LY, Référente gestionnaire des IAE.

Contexte :

Lors de la CAP des IAE des 22 et 23 novembre dernier, Anne BELLANCOURT, suite à de nombreuses interpellations d'EFA-CGC au sujet du double décompte du temps partiel dans le calcul du minimum de salaire garanti, a proposé d'aborder cette question lors d'une bilatérale. EFA-CGC a proposé d'y aborder également d'autres difficultés rencontrées par les lauréats des précédents concours de titularisation.

- **Double décompte du temps partiel dans le calcul du salaire minimum garanti :**

En ce qui concerne l'interprétation juridique des textes relatifs au calcul du salaire minimum garanti, Noémie LE QUELLENEC considère que l'esprit du texte est d'assurer aux lauréats un salaire minimum garanti (à temps plein) après titularisation évitant une baisse de rémunération par rapport au salaire perçu avant le concours et que le mode de calcul appliqué y répond.

Elle refuse d'aller à l'encontre de l'interprétation actuelle des textes par les jugements de première instance dans les recours au TA contre le MAA et ne souhaite pas de règlement amiable. Elle indique que le Ministère appliquera les décisions de justice.

En revanche, après avoir écouté les arguments d'EFA-CGC, elle admet que ce calcul conduit à une inégalité de traitement pour les personnels à temps partiel et que, du fait, du fort pourcentage de femmes concernées par le temps partiel, cela affecte plus particulièrement les femmes.

Aussi, elle envisage de traiter cette question dans le cadre de la réflexion actuelle sur l'égalité femmes hommes et d'intervenir pour une évolution des textes afin d'éviter cette inégalité de traitement par une rédaction prenant en compte les spécificités du temps partiel.

Elle s'engage également à informer clairement les contractuels concernés par ces concours des modalités actuelles de calcul.

Cette information permettrait, le cas échéant, pour ceux qui le souhaitent, et le peuvent, de passer à temps plein 6 mois avant titularisation, pour éviter une perte de salaire.

- **Changement dans les modalités de comparaison du salaire minimum garanti avec le traitement issu du reclassement :**

Lors de la dernière session du concours de titularisation IAE, nous avons constaté que les modalités de comparaison entre le salaire minimum garanti et le salaire issu du reclassement avaient évolué. Pour les deux premières sessions, l'administration comparait le salaire minimum garanti avec le traitement issu du reclassement, sans ajout des primes.

Or, dans les tableaux transmis, la comparaison se faisait avec la rémunération issue du reclassement, comprenant les primes. Une telle comparaison était, de fait, plus défavorable que lors des précédentes sessions et pouvait conduire à de sensibles baisses de salaires pour les collègues concernés.

Noémie LE QUELLENEC a reconnu que ce comparatif a effectivement été utilisé lors des premières propositions de reclassements mais qu'un second tableau correctif a ensuite été transmis en reprenant le même mode de comparaison que pour les précédentes sessions.

Si toutefois, vous constatez que la correction n'a pas été portée à vos tableaux de reclassement n'hésitez pas à prendre contact avec [Valérie BOYE](#).

- **Variabilité dans la prise en compte des contrats passés dans les calculs d'ancienneté (Catégories retenues pour ces contrats, oubli d'années d'ancienneté, nature des contrats, ...) :**

EFA-CGC a relevé que de nombreuses difficultés avaient été signalées par les lauréats dans la prise en compte de leur ancienneté pour le calcul de leur reclassement. En particuliers, des oublis ont été signalés et des différences de traitement constatées en fonction des gestionnaires.

En particuliers, des collègues ont rencontré des difficultés pour faire valoir leur ancienneté en catégorie A quand le contrat mentionnait une catégorie B alors que leurs fonctions étaient bien celle d'un cadre A (cas rencontré à l'ONF).

L'administration nous indique que la prise en compte de l'ancienneté a dû être réalisée dans des délais très contraints afin de permettre à tous les lauréats de pouvoir tous être nommés à la même date. Cependant, elle indique que les corrections ont été portées et qu'ils ont acceptés de prendre en compte une ancienneté en catégorie A pour les collègues qui exerçaient effectivement des fonctions de A. Pour déterminer les lauréats concernés, le MAA a demandé une attestation à la RH nationale de l'ONF. Pour tous les personnels pour lesquelles la RH de l'ONF a établi une telle attestation, la catégorie A a été retenue. Une copie de l'attestation a été systématiquement transmise à l'agent concerné.

N'hésitez pas à nous signaler tout cas de figure qui ne correspondrait à ce qui nous a été indiqué. Pour les futurs lauréats qui voudraient faire valoir leurs fonctions en tant que catégorie A, prenez l'attache de votre RH pour vous assurer qu'une telle attestation sera bien transmise au MAA.

- **Prise en compte variable de la modulation de prime dans le calcul du salaire minimum garanti :**

Contrairement à ce qui a été pratiqué lors des sessions précédentes, Noémie LE QUELLENEC affirme que la modulation positive de prime a bien été intégrée dans le calcul du salaire minimum garanti.

Elle l'a même été de façon favorable pour les agents dans la mesure où la paie portant cette modulation a été intégralement prise en compte dans les 6 meilleurs derniers salaires et qu'elle compte donc pour 1/6^{ième} dans le salaire moyen (et non 1/12^{ième}).

- **Obligation de retour signé des conditions de reclassement :**

Plusieurs lauréats nous avaient signalé avoir reçu leur proposition de reclassement avec la mention « un refus de votre part entraînera automatiquement la perte du bénéfice du concours" et une demande de retour signé dans des délais extrêmement restreints.

Nous avons signalé à l'administration que cette façon de procéder posait doublement problème : les délais contraints ne permettaient pas aux lauréats d'examiner sereinement les propositions et que la formulation laissait entendre que la signature valait accord définitif alors qu'ils disposaient d'un droit légal de recours pendant 2 mois après la notification officielle du reclassement.

L'administration reconnaît que les délais ont parfois été très courts du fait des délais très contraints pour finaliser les reclassements, notamment quant il a fallu demander des pièces complémentaires aux lauréats. Elle valide le fait que les agents doivent être informés de leur possibilité de recours et retient le principe de le mentionner clairement pour les prochains reclassements.

Sur proposition d'EFA-CGC, l'administration retient également le fait d'anticiper pour les prochains reclassements en informant, en amont, les candidats admissibles des pièces qu'ils auront à transmettre s'ils sont lauréats. Ce, afin de gagner du temps par une transmission rapide de ces documents afin que l'examen des reclassements se fasse dans des délais moins contraints.

Nous invitons donc les collègues concernés à préparer en amont tous les documents demandés, pour les transmettre au plus vite à l'administration, en cas de succès au concours.

- **Manque d'informations claires sur les conditions de reclassement :**

Les questions qui nous ont été posées par les lauréats montrent un net déficit d'information préalable sur les conditions de reclassement et de calcul de rémunération après concours.

L'administration ne retient pas la proposition d'EFA-CGC de transmettre des simulations préalables aux candidats, faute de moyens humains pour le faire et au vu du risque de contentieux ultérieur en cas d'erreur ou d'appréciation différente après titularisation.

Cependant, elle reconnaît la légitimité de la demande et s'engage à compléter la FAQ par des informations et des exemples illustrant différents cas de figure.

- **Nombres de postes offerts à l'ONF pour la session en cours :**

EFA CGC revient sur le fait qu'aucun poste n'étaient offerts à l'ONF dans l'Arrêté du 4 janvier 2018, en signalant que des collègues de l'ONF passent actuellement le concours et risquent de se trouver sans postes en cas de succès.

Noémie LE QUELLENEC a bien pris note de ce point et indique que ce sera pris en compte afin de trouver une solution pour les lauréats issus de l'ONF.

EFA-CGC considère avoir eu une bonne écoute de la RH lors de cette bilatérale qui a permis des prises en compte intéressantes pour les collègues concernés.

Elle reste vigilante sur l'application effective pour les sessions en cours et à venir.

N'hésitez pas à contacter [Valérie BOYE](#) pour toute question ou problème constaté dans vos reclassements.