

L'ÉCHO DES CONTRACTUELS N°1 - SEPTEMBRE 2024

Chers collègues,

Bienvenue dans le premier numéro de "L'Écho des Contractuels", la newsletter dédiée à vous, les agents contractuels de la ville de Marseille. Cette publication a été pensée pour vous offrir un espace d'information et de partage, où vous pourrez trouver des réponses à vos questions et des éclaircissements sur vos droits, vos devoirs et les dispositions légales spécifiques à votre statut.

Notre objectif est de vous tenir informés des dernières actualités qui vous concernent, des modifications législatives en cours, ainsi que des initiatives et projets municipaux qui impactent directement votre quotidien professionnel. Régulièrement, nous vous proposerons des articles détaillés, des témoignages de vos collègues, ou des informations pratiques qui pourront vous aider à mieux comprendre et vivre votre expérience en tant qu'agent contractuel.

"L'Écho des Contractuels" se veut également interactif. Nous vous invitons à nous faire part de vos suggestions, de vos préoccupations et de vos succès.

Ensemble, nous pouvons créer une communauté solidaire et bien informée, capable de relever les défis avec confiance et compétence.

Merci de votre engagement et de votre dévouement au service de notre belle ville de Marseille. Bonne lecture et à très bientôt dans nos prochaines éditions !

SOMMAIRE

CPP du 1er juillet 2024	P2
Rôle de la CCP	P 3
Qui et combien êtes vous ?	P4
Brèves utiles	P5-6

Syndicalement !

La section des contractuels CFTC CFE CGC



NAÏMA HECHAM



MICHAEL PEREZ



NATHALIE COMMANDÉ

Nous l'attendions depuis presque deux ans ! La CCP s'est enfin réunie le 1er juillet dernier.

Voici notre déclaration préalable que l'administration nous a empêché de lire en totalité, en application de son interprétation spéciale du dialogue social !!!

Monsieur le président, Mesdames et Messieurs les Membres de la CCP,

Notre organisation syndicale est impatiente de pouvoir représenter les agents contractuels de la Ville de Marseille auprès de cette instance.

Ces agents représentent la voix silencieuse de notre collectivité, et pourtant, il y a plus de 1600 contractuels dans les effectifs, 60% d'entre eux ont notamment été recrutés durant ce mandat, et 25% rien qu'en 2022.

Ces agents ont souvent la particularité d'être très jeunes (60% ont moins de 40 ans) et très souvent diplômés supérieurs (72% des contractuels de la filière administrative sont cadres), ce qui peut constituer une véritable force pour notre collectivité.

Introduire de nouveaux talents qualifiés est en soit un excellent moyen d'apporter des compétences supplémentaires à notre collectivité. Actuellement, les chiffres démontrent que le recours aux contractuels est notamment une des caractéristiques de cette nouvelle Administration.

Sachez que cet attrait pour les contractuels, nous l'avons aussi pris en compte dans notre combat syndical.

Nous avons souvent relevé, dans la pratique que ces agents sont touchés de plein fouet par la précarité de leurs contrats, ce qui les paralyse dans l'exécution de leurs missions et dans l'évolution de leurs carrières.

Ces agents plus fragiles que les titulaires ne devraient pas être les pansements jetables de l'Administration, aux motifs qu'ils sont davantage corvéables et plus facilement maniables.

Soucieux de leurs situations nous les avons rencontrés et beaucoup des agents contractuels se sentent incompris, parfois même abandonnés ; ils ne savent pas vers qui se tourner pour obtenir des informations sur leurs situations ou même sur le fonctionnement de la Ville.

C'est le cas notamment lors du renouvellement du contrat, nombreux sont ceux qui ne sont pas reçus au préalable par leur hiérarchie pour évoquer le renouvellement de leur contrat, les empêchant d'aborder l'évolution de leurs missions, de leur carrière et leur rémunération.

En effet, nous avons constaté que 70% des contractuels sondés n'ont pas bénéficié de revalorisations salariales lors des reconductions alors même que leurs missions avaient évolué en quantité.

Les renouvellements sont souvent effectués de manière anarchique, faute d'information, l'agent contractuel ne peut ni préparer son entretien et par conséquent ni négocier son renouvellement, ni chercher ailleurs suffisamment tôt en cas de non-renouvellement.

Ces carences vont jusqu'à bloquer les possibles évolutions de carrières auxquelles l'agent peut prétendre.

Nous constatons des reconductions de contrat à l'identique, des fiches de postes inchangées, alors que les missions ont nettement évolué et des revalorisations n'ont pas été envisagées.

Ces agents se sentent ainsi trop souvent méprisés. Certains finissent même par vouloir quitter la collectivité soit en démissionnant ou en demandant une non-reconduction, et ce au détriment du service rendu.

Afin d'attirer et de pérenniser ces renforts et les talents recrutés, nous souhaitons que soient mises en place les mesures suivantes :

1/ Par transparence, la méthodologie de renouvellement doit être connue de tous : délais de prévenance, entretien préalable doivent s'appliquer de manière uniforme.

2/ Au sujet des revalorisations, nous demandons que l'agent contractuel renouvelé soit revalorisé à la lumière de son expérience passée, des éventuelles évolutions de ses missions et de ses états de service, comme le prévoit l'article 1.2 du décret n°88-145 du 15 février 1988 modifié,

3/ Concernant l'entretien professionnel des agents en CDD, il serait préférable que les entretiens professionnels ne soient non plus calés sur les échéances des titulaires mais sur les dates de renouvellement de contrat. Nous préconisons un délai de 4 mois avant la fin du contrat.

4/ Concernant les agents contractuels du Bataillon des Marins Pompiers il conviendrait d'étudier l'homogénéisation de leur régime avec celui des agents contractuels de la Ville, si cela peut leur être plus favorable .

Il est ainsi urgent de mettre en place une véritable doctrine RH au sujet des contractuels .

Merci pour votre attention.



Depuis 2019, existe la commission consultative paritaire (C.C.P.) unique, sans distinction de catégorie, compétente à l'égard de l'ensemble des agents contractuels qui examine les questions relatives à la situation individuelle et à la discipline de ceux-ci. Cette commission est composée de représentants de l'Administration et de représentants du personnel.

Y SONT EXAMINÉES LES SITUATIONS SUIVANTES :

1. Les demandes de révision de l'entretien professionnel effectuées par les agents concernés
2. Les procédures disciplinaires autres que l'avertissement, le blâme, et l'exclusion temporaire de 3 jours maximum. Dans ce cas, la CCP siège en tant que conseil de discipline, et elle est alors présidée par un magistrat de l'ordre administratif.
3. Les procédures de licenciement : la CCP est consultée préalablement aux licenciements intervenant postérieurement à la période d'essai, (à l'exception des emplois fonctionnels de direction, de collaborateur de cabinet, de groupes d'élus ou d'élu) et pour l'un de ces motifs : discipline, insuffisance professionnelle, inaptitude physique, suppression de l'emploi, transformation de l'emploi, refus de l'agent d'une modification d'un élément substantiel du contrat, impossibilité de réemploi de l'agent à l'issue d'un congé sans rémunération.
4. Les procédures de reclassement.
5. Les saisines individuelles de la CCP par tout agent contractuel au sujet des décisions de refus de temps partiel, ou des litiges d'exercice du temps partiel ; les décisions relatives à l'entretien professionnel ; des décisions de refus de mise en œuvre du compte personnel de formation (CPF) ; des décisions relatives au télétravail ; des décisions relatives au CET.
6. En vue de l'entretien préalable au licenciement des agents qui siègent au sein d'une au sein d'un organisme consultatif (CCP ou CST), des agents ayant obtenu une ASA au cours des 12 mois au bénéfice d'une organisation syndicale, des agents bénéficiant d'une décharge pour activité syndicale supérieure ou égale à 20% de son temps de travail, des anciens représentants du personnel durant l'année qui suit l'expiration de son mandat, des candidats non élus durant les 6 mois après la date des élections professionnelles.
7. En cas de non renouvellement du contrat des personnes investies d'un mandat syndical.
8. Les cas de refus de formation suivants : congés de formation syndicale, d'hygiène et de sécurité et conditions de travail, double refus de congé formation (intégration et professionnalisation), perfectionnement, préparation à concours et examens professionnels, formation personnelle, lutte contre l'illettrisme, apprentissage langue des signes. L'autorité territoriale ne peut opposer deux refus successifs à un agent demandant à bénéficier de ces actions de formation qu'après avis de la CCP.

**NOS ORGANISATIONS SYNDICALES SIÈGENT À LA CCP
ET PEUVENT DONC DÉFENDRE LES DOSSIERS DES CONTRACTUELS
CONCERNÉS**

CONTRACTUELS, QUI ET COMBIEN ÊTES VOUS AU SEIN DE LA VDM ?

UN CONTRACTUEL DANS LA FONCTION PUBLIQUE, C'EST QUOI ?



LES DONNÉES QUI VOUS CONCERNENT (SOURCE : RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023 / DRH)

Votre âge moyen sur les emplois permanents : 38,9 ans

Rémunération moyenne annuelle toutes filières confondues

- A : 47 907 € (titulaires : 57 868 €)
- B : 31 835 € (titulaires : 37 305 €)
- C : 26 032 € (titulaires : 31 567 €)

Les contractuels relèvent principalement de 3 filières :

- 43% filière technique
- 17% filière administrative
- 23 % filière sociale

En 2023, 40 sanctions ont été dressées à l'encontre de contractuels sur les 191 sanctions au total, soit 20.94% (principaux motifs : manquement aux sujétions de service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de postes)

Au sein des services municipaux vous étiez en 2023 :

- 2269 contractuels permanents
- 2990 contractuels non permanents

soit 34% du personnel municipal (15 544 agents au total)

246 CDI, soit 11% des contrats

71.5 % des contractuels sont des femmes

Taux d'absentéisme : 4.8 %



Parmi tous les contractuels de la Ville de Marseille il ne faut pas oublier ceux recrutés directement par le Bataillon de Marins-Pompiers de Marseille (BMPM), en vertu de l'article L332-8 1° du Code Général de la Fonction Publique (CGFP) concernant les emplois sans cadre d'emploi. Ces derniers se trouvent dans une situation particulière par rapport aux autres agents contractuels de la ville de Marseille. Affectés au BMPM, ils ne peuvent pas bénéficier du RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel), qui constitue pourtant un complément de rémunération important pour les fonctionnaires et contractuels.

Bien qu'ils aient pu récemment percevoir la prime de fin d'année, ils sont pourtant exclus du versement de la prime dite « inflation » accordée en 2023 par la Direction des Ressources Humaines (DRH) de la ville de Marseille, d'un montant de 420 € bruts, versée en trois fois puisqu'ils n'ont pas droit au RIFSEEP sur lequel est versée cette prime. Cette exclusion est une source d'inquiétude, car ces agents contractuels sont tout autant exposés aux effets de l'inflation que leurs collègues, sans bénéficier d'une revalorisation de leur salaire à travers des primes compensatoires.



Nos organisations syndicales travaillent donc à rectifier cette inégalité afin que ces agents du BMPM puissent bénéficier des mêmes avantages que les autres contractuels de la ville de Marseille.



**LE LICENCIEMENT POUR INAPTITUDE
PHYSIQUE D'UN CONTRACTUEL
RAPPEL DE L'OBLIGATION DE
RECLASSEMENT**

AMINE TAIEBI
Avocat au Barreau

contact: 07 63 26 22 53
consultations au cabinet et possibilité de rdv le
dernier mercredi du mois au local syndical



Lorsqu'un agent contractuel (CDD ou CDI) est reconnu inapte de manière définitive à l'exercice de ses fonctions, l'administration doit obligatoirement lui préciser qu'il peut formuler une demande de reclassement.

A titre liminaire, s'agissant des contractuels, l'inaptitude est constatée par un médecin agréé.

A la différence des agents titulaires, le Conseil médical n'est pas saisi de cette question.

Ainsi, si l'agent conteste les conclusions de ce médecin agréé, il a tout intérêt à solliciter une nouvelle expertise, et à apporter des éléments médicaux complémentaires permettant de démontrer que son inaptitude n'est pas définitive.

En effet, le juge administratif, contrôlera en cas de contentieux, si l'agent était bien inapte de manière définitive à l'exercice de ses fonctions.

En tout état de cause, lorsque le constat de l'inaptitude est dressé, l'administration doit informer l'agent de son droit au reclassement (article 13 décret no 88-145 du 15 février 1988)

Selon ce décret, lorsque l'administration envisage de licencier un agent contractuel pour inaptitude physique définitive, elle doit le convoquer à un entretien préalable, soumettre son dossier à la commission consultative paritaire (CCP), et lui permettre de demander son dossier médical et individuel.

À l'issue de l'entretien, elle doit lui notifier son licenciement tout en lui indiquant qu'il dispose de la possibilité de présenter une demande écrite de reclassement, dans un délai correspondant à la moitié de la durée du préavis de licenciement.

Si l'agent refuse le bénéfice de la procédure de reclassement ou en cas d'absence de demande formulée dans le délai, il est alors licencié au terme du délai indiqué dans la lettre de licenciement.

Si l'agent a formulé une demande de reclassement et si celui-ci ne peut être proposé avant l'issue du préavis de licenciement, l'intéressé est alors placé en congé sans traitement, à l'issue du préavis, pour une durée maximale de 3 mois dans l'attente d'un reclassement sur un emploi relevant de la même catégorie hiérarchique (ou à défaut, et sous réserve de l'accord exprès de l'agent, d'un emploi relevant d'une catégorie inférieure), adapté à l'état de santé de l'agent et compatible avec ses compétences professionnelles.

Le placement de l'agent en congé sans traitement suspend la date d'effet du licenciement.

L'agent peut à tout moment, au cours de la période de 3 mois, renoncer à sa demande de reclassement et être licencié.

L'administration porte à la connaissance de la CCP les motifs qui, le cas échéant, empêchent le reclassement de l'agent.

La recherche de reclassement de l'agent avant son licenciement doit être réelle et le juge administratif impose à l'administration une obligation de moyen et non de résultat, lui imposant d'examiner toutes les possibilités de reclassement.

En cas de refus de l'emploi proposé par l'employeur ou en cas d'impossibilité de reclassement au terme du congé sans traitement de 3 mois, il est licencié (article 13 du décret no 88-145 du 15 février 1988).

INDEMNITÉS DE FIN DE CONTRAT
TA DE TOULOUSE N°220139 DU 13/02/24



Les contractuels recrutés pour pourvoir des emplois permanents ou faire face à un accroissement temporaire d'activité bénéficient d'une indemnité de fin de contrat si leurs CDD (renouvelés) sont au plus égaux à un an et que leur rémunération est inférieure à un plafond fixé par l'art. 39-1-1 du décret 88-145 du 15 février 1988 : **2 fois le SMIC** (ne concerne pas les stagiaires, élèves, bénéficiaires d'un renouvellement de contrat ou d'un nouveau contrat)

Son montant est de **10%** de la rémunération brute globale perçue au titre du contrat et, le cas échéant, de ses renouvellements.

Cette mesure a été introduite dans le texte sur les contractuels par décret du 23/10/2020 et ne concerne donc que les contrats conclus à compter du 1er janvier 2021



CUMUL D'ACTIVITÉS

Cumul d'activités : un investissement personnel ne donne pas tous les droits. Le juge des référés du tribunal administratif de Toulon vient de confirmer le refus de cumul d'activités opposé à une enseignante. La "situation d'urgence" invoquée par la requérante, au regard de son "investissement personnel important" de formation en vue d'exercer l'activité concernée, n'a pas été retenue par la justice.

CONTRACTUEL ET CONCOURS

Un contractuel est libre de passer ou non sous le statut de fonctionnaire. Le tribunal administratif de Strasbourg vient d'annuler le refus de renouvellement d'une contractuelle. Son employeur faisait notamment valoir qu'elle aurait refusé de s'inscrire à un concours pour devenir fonctionnaire et que cela démontrait "son manque d'implication dans son travail". "Cela ne démontre en rien un désintéret pour ses fonctions", répondent les juges.



UN LICENCIEMENT AU TERME DE LA PÉRIODE D'ESSAI NE DOIT PAS RESPECTER LES DROITS À LA DÉFENSE

CAA DE BORDEAUX N°21BX04713 SIDEVAM 976 DU 08/02/24

Le juge assimile la période d'essai à une période de stage (CE n°30673 du 17/06/88) pendant laquelle le contractuel est dans une situation probatoire et provisoire. Un licenciement à son terme n'a pas à respecter l'art.65 de la loi du 22 avril 1905 (relatif au droit à la communication de son dossier avant une mesure disciplinaire, un déplacement d'office, un retard dans son avancement, une mesure prise en considération de sa personne, justifiée ou non dans l'intérêt du service)
Un licenciement au terme de la période d'essai n'a pas à respecter cette exigence, dès lors que la décision n'a pas de caractère disciplinaire



CONTRACTUELS !

VOUS AVEZ DES DROITS ET LES MOYENS DE LES DÉFENDRE !
VOUS DISPOSEZ DE REPRÉSENTANTS DÉDIÉS !
CONSULTEZ LES ! CONSULTEZ NOUS !

Accédez au guide complet des contractuels en scannant ce QR code

