

L'ÉCHO DES CONTRACTUELS N°2 - JANVIER 2025

Chers collègues contractuels,

En ce début d'année 2025, à l'occasion de la parution de notre deuxième numéro de *l'Echo des contractuels*, permettez-nous tout d'abord de vous souhaiter nos meilleurs vœux pour cette nouvelle année !

Nous vous souhaitons les plus belles réussites que vous pouvez espérer tant sur le plan personnel qu'au niveau professionnel !

Que cette nouvelle année soit enfin celle de la reconnaissance de vos particularités, et de vos difficultés notamment en ce qui concerne les oublis, les interprétations à géométrie variable de l'évolution de vos contrats respectifs, la période d'évaluation professionnelle trop déconnectée du calendrier de votre contrat individuel, ou les besoins de procédures internes transparentes, équitables et utiles pour vous retrouver dans le monde de l'administration municipale qui reste trop souvent incompréhensible pour les non titulaires !

Plus que jamais, dans une période où l'administration semble bien vouloir "dégraisser" ses effectifs, nous restons à votre disposition pour vous aider.

Syndicalement !

La section des contractuels CFTC CFE CGC

SOMMAIRE

CCP DU 9 DÉCEMBRE 2024	P 2 - 3
NOS REVENDEICATIONS	P 3
À QUELLES INDEMNITÉS ONT DROIT LES CONTRACTUELS	P 4 - 5



NAÏMA HECHAM



MICHAEL PEREZ



NATHALIE COMMANDÉ

LA CCP DU 9 DÉCEMBRE DERNIER A FAIT ENCORE APPARAÎTRE UN TRAITEMENT DIFFÉRENT DES CONTRACTUELS QUI POURTANT SONT DE PLUS EN PLUS NOMBREUX AU SEIN DES SERVICES MUNICIPAUX. VOICI LES PRINCIPAUX ÉLÉMENTS QUE NOUS AVONS RELEVÉS QUI TENDENT À DÉMONTRER CETTE APPROCHE INIQUE

1/ Le refus opposé aux organisations syndicales de lire leur déclaration préalable (alors que dans les autres instances dédiées au personnel - CAP et CST - les déclarations préalables peuvent être exprimées.)

Il s'agit bien là non seulement d'une atteinte à la liberté d'expression syndicale mais aussi, et surtout, de la volonté affichée de traiter les contractuels différemment des titulaires !

C'est décidément une manie dans cette administration de tenter de diviser les agents entre eux ...

2/ Confondant "prime de lutte contre l'inflation" avec mise en valeur du travail effectué, la DRH considère que la prime d'été est la revalorisation accordée à chaque contractuel en 2022.

Or, cette prime a été accordée à notre demande (en lien avec deux autres O.S) pour lutter contre l'inflation galopante et non pour valoriser le travail effectué.

Son montant est d'ailleurs identique pour tous les agents (fonctionnaires, contractuels, catégories A, B, C) Il ne peut donc s'agir d'une mesure spécifique de réexamen de contrat, par définition individuel.

Quid des contractuels ayant acquis de l'expérience, assumé plus de responsabilités, développé leur mission de management, etc...au cours de ces 3 années ? Ces évolutions de carrières valent-elles toutes 600€ uniformément pour tous ?

La DRH a aussi voulu rappeler que les demandes de revalorisation doivent être examinées au moment de la reconduction du contrat, mais quid des contractuels en CDI à qui l'on accorde péniblement l'éventuelle possibilité de révision tous les trois ans tout en leur rappelant que ce n'est pas obligatoire de les augmenter ?

Cette approche réductrice est profondément injuste, et intellectuellement malhonnête ...

3/ Alors qu'elle avait plutôt bien accueilli notre proposition en réunion sur l'entretien pro, la DRH ne souhaite finalement pas que l'entretien professionnel des contractuels soit calé sur l'échéance du renouvellement du contrat (3 mois avant l'échéance du contrat par exemple).

Et ce pour des raisons purement logistiques, elle maintient que tous les entretiens professionnels (fonctionnaires ou contractuels) doivent être effectués en même temps.

C'est totalement absurde, inefficace et contre-productif ...



4/ La DRH pense naïvement qu'avant chaque renouvellement éventuel, le contractuel est officiellement reçu par sa hiérarchie pour en discuter ;

C'est évidemment illusoire ...

NOUS DEMANDONS DONC QUE CES ANOMALIES, ERREURS D'APPRÉCIATION, OU OUBLIS SOIENT RAPIDEMENT CORRIGÉS !



NOUS RÉCLAMONS AUSSI :

- La formation des contractuels aux droits et obligations des agents publics dès leur entrée au sein de nos services.
- Une véritable doctrine "municipale" de traitement équitable et transparent des contractuels à présenter en CST rapidement et portant notamment sur les méthodes de calcul et de révisions des rémunérations, les procédures de renouvellement ou de fin de contrat, les conditions des périodes d'essai etc...) et ce, selon notre proposition déjà formulée en juin 2024 ...
- Un onglet dédié sur l'intranet pour faciliter la saisine de la CCP par les contractuels (demande déjà effectuée en juin 2024)
- L'engagement de la DRH à assurer un meilleur suivi des contrats, afin qu'avant la fin de la période d'essai, un véritable bilan contradictoire soit effectué, dans un souci de transparence et d'équité.
- L'abandon de la pratique du silence à quelques jours de la fin de contrat, et de l'annonce brutale du non renouvellement sans motivation, ni délai de prévenance !
- L'utilisation par l'administration de son pouvoir de sanction de façon graduelle, et proportionnelle avant toute décision de rupture anticipée de contrat pour faute, laissant la possibilité à l'agent de mettre en œuvre son droit à la défense.
- La possibilité de tester la manière de servir sur un autre poste, si celle-ci est jugée insuffisante sur un premier poste, avant de mettre fin au contrat, avec la signature d'un nouveau contrat de 6 mois minimum pour ce faire.

À QUELLES INDEMNITÉS ONT DROIT LES CONTRACTUELS ?



L'INDEMNITÉ DE FIN DE CONTRAT

Quels agents concernés ?

Des indemnités de fin de contrat existent dans les trois versants de la fonction publique. Elles concernent les agents contractuels de droit public recrutés en contrat à durée déterminée (CDD) pour remplacer un agent titulaire ou pour prendre en charge une vacance d'emploi.

En revanche, les agents contractuels en CDD recrutés pour faire face à un accroissement saisonnier d'activité ne peuvent pas en bénéficier.

De même, en cas de démission, en principe, l'agent n'a droit ni au versement d'une indemnité de licenciement ni aux allocations chômage puisque la démission n'est pas considérée comme une perte involontaire d'emploi.

Toutefois, il existe des exceptions, notamment si votre démission est considérée comme "légitime". Par exemple, sont légitimes et ouvrent donc droit aux allocations chômage :

- la démission du fait que vous soyez victime d'un délit (violences physiques, harcèlement, etc.) après votre dépôt de plainte ;
- la démission pour suivre votre conjoint qui change d'emploi ou vos parents placés sous tutelle/curatelle ;
- la démission suite à la création ou à la reprise d'une entreprise ...

Cette indemnité n'est pas non plus versée lorsqu'au terme du contrat, l'agent contractuel est nommé stagiaire de la fonction publique, élève-fonctionnaire ou bénéficie d'un nouveau contrat (CDD ou CDI).

Montant et plafond de l'indemnité

Le plafond de rémunération permettant de bénéficier de l'indemnité est fixé à 2 SMIC de manière à concentrer l'indemnité de fin de contrat sur les contrats les plus précaires. Dans le cas d'un contrat de 6 mois conclu le 1er septembre 2020 et renouvelé pour 6 mois le 1er mars 2021, le contractuel bénéficie de l'indemnité de fin de contrat, mais au titre du second contrat seulement (6 mois).

L'INDEMNITÉ COMPENSATRICE DE CONGÉS PAYÉS

Quels agents concernés ?

Un agent en fin de CDD peut y avoir accès en cas de démission ou de licenciement n'intervenant pas à titre de sanction disciplinaire, lorsqu'il n'a pas pu bénéficier de tout ou partie de ses congés annuels.



Montant de l'indemnité de congés payés

Cette indemnité est égale à un dixième de la rémunération brute perçue par l'agent lors de l'année en cours, lorsque l'agent n'a pu bénéficier d'aucun congé annuel.

L'INDEMNITÉ EN CAS DE LICENCIEMENT

Quels agents concernés ?

Seuls les agents ci-dessous sont concernés par l'indemnité :

Les agents contractuels recrutés pour une durée indéterminée (CDI) et licenciés

Les agents en CDD et licenciés avant le terme de leur contrat

Les agents qui refusent le contrat proposé en cas de reprise d'activité d'une personne morale de droit public.



Montant de l'indemnité

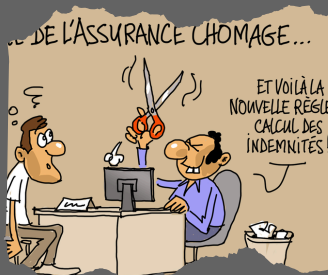
L'indemnité de licenciement est à la charge de la collectivité ou de l'établissement public qui a prononcé le licenciement. Elle est versée en une seule fois et son montant est calculé en fonction de la rémunération perçue par l'agent et de son ancienneté, selon les modalités fixées par le décret du 15 février 1988.

Il existe aussi une indemnité compensatrice de congés payés, dès lors que le licenciement est considéré comme une perte involontaire d'emploi, alors l'agent licencié peut également prétendre aux allocations chômage, s'il remplit les conditions exigées.

L'ALLOCATION CHÔMAGE

Quels agents concernés ?

Sont concernés les agents contractuels des collectivités territoriales ayant travaillé au moins 6 mois dans les 24 mois suivant la fin du contrat.



Montant de l'allocation chômage

Les prestations de l'assurance chômage (allocation d'aide au retour à l'emploi, ARE) leur sont versées dans les mêmes conditions que les salariés du secteur privé. À noter que les collectivités territoriales peuvent assurer directement le versement des prestations et leur suivi.

ACCÈS SIMPLIFIÉ AU TEMPS PARTIEL

Vient de paraître au Journal officiel, le décret n° 2024-1263 du 30 décembre 2024 relatif aux conditions requises pour l'accès au temps partiel de certains agents de la fonction publique.

Ce décret concerne :

- les agents contractuels des trois fonctions publiques,
- les agents contractuels à temps incomplet de la fonction publique de l'État,
- ainsi que les agents, fonctionnaires titulaires et contractuels, à temps non complet des fonctions publiques territoriale et hospitalière.

Ce décret assouplit les conditions d'ancienneté requises afin de solliciter le bénéfice d'un temps partiel de droit ou sur autorisation.

Cette simplification vise à supprimer toute condition d'ancienneté afin que les publics concernés puissent solliciter une telle formule souple de travail.

Les dispositions nouvelles prévues par le décret participent à l'attractivité de la fonction publique et visent à mettre en conformité du droit de la fonction publique avec l'article 9 de la directive 2019/1158 relative à l'équilibre entre la vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants.

MUTUELLES ET ASSURANCES

ENSEMBLE
Ville de Marseille



CONTACT
infosantelabellisation@gmail.com
06 49 55 15 87



CONTACT
contactavegh-assurances.com
06 49 55 15 87



CONTACT
marseillemutuelle-msp.fr
09 69 32 21 39



CONTACT
magali.gioanniinteriale.fr
07 86 36 47 10



CONTACT
cyrille.vilaemgas.fr
06 31 25 87 97



CONTACT
contactsaioasante.fr
02 51 25 20 23



CONTACT
Eric LAURENT
Chargé de développement
Externe
0607055637
elaurentgme.fr

De quoi adapter
votre
complémentaire
santé à vos besoins
spécifiques et à vos
revenus !

N'hésitez pas à
demander un devis à
chacun de nos
partenaires

UN ACCOMPAGNEMENT PERSONNEL

un bon moyen
de
décompresser
et de se sentir
mieux!

Sophrologue



CONTACT
06 81 16 99 34
consultations au cabinet,
à domicile ou
téléconsultations

Avocat



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

un spécialiste
en droit public
à votre écoute
et toujours
bienveillant !

**VOUS POUVEZ
AUSSI
BÉNÉFICIER DE
NOS OFFRES
PARTENARIALES.
RENSEIGNEZ-
VOUS !**

DES OFFRES DE LOISIRS ET VACANCES

VOYAGISTE - EXCURSIONS COURTES SÉJOURS

CONTACT
transmedtour.fr
06 23 25 60 44



TRANSMEDTOUR
Voyages

CENTRE DE VACANCES



CONTACT
contactevacancesleolagrange.com
04 82 29 02 79



De quoi
"quitter ce
monde de fous"
pendant
quelques
temps !!

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



Ensemble CFTC CFE CGC

CMCI/ entrée C/ 5ème étage/ 2 rue Henri BARBUSSE 13001 Marseille/ ensemblecgcftc@gmail.com