



Droits salariés CDI dans une collectivité publique

Par **NatashaGL**, le **30/05/2016** à **11:54**

Bonjour,

Je me permets d'adresser mes interrogations sur ce site, ne sachant plus où rechercher vu la teneur particulière de ma situation...

Je suis employée par un SPIC (syndicat public à caractère industriel et commercial) depuis 3 ans, lui-même dans un syndicat mixte (EPIC).

Comme le prévoit la législation liée aux SPIC, je suis en CDI, donc de droit privé. Initialement Responsable de cellule informatique jusqu'en décembre 2015, je me suis retrouvée "placardisée" en janvier 2016, à mon retour de congé maternité (décidé avant mon retour, j'en ai les preuves). En effet, on m'a affecté à un poste (gestionnaire) alors que ce dernier ne correspond en rien à mon profil, mes tâches et responsabilités passées, etc. Je travaille, aujourd'hui, seule, sans tâches particulières si ce n'est de remplir des tableaux Excel... (pour résumer ma situation professionnelle).

Après un 1er refus de ma part de signer mon avenant au contrat, suivi de négociations amiables au vu des pratiques qui ont été appliquées, on m'a proposé une augmentation équivalente à un grade de technicien principal 1ère classe. Je vous avoue que tout cela est nébuleux pour moi, ayant toujours été personnel de droit privé et n'ayant que les notions du droit privé s'y appliquant (aucune notion publique).

Au même moment, j'ai découvert que mes collègues (CDI droit privé également) avaient le droit à des primes (IAT, etc, que je n'ai jamais eu alors que notre syndicat l'a voté), que je pouvais être éventuellement affiliée à une convention collective du fait de mon statut de droit privé et du statut du SPIC (la convention collective Syntec).

Malgré mes recherches, je reste très peu informée sur le statut de CDI dans un établissement public, encore plus des droits des agents en CDI dans un SPIC (ce qui est encore plus spécifique).

Puis-je prétendre à l'application de la convention collective afférente ? (Cela a une incidence pour ma part car, ne bénéficiant pas de régime indemnitaire voté au sein du syndicat mixte, je pourrais prétendre à une "prime de vacances" équivalente à 10 % du montant global des congés payés de l'ensemble des agents en CDI (nous sommes 5). Je pourrais également prétendre à une révision de mon salaire tous les 6 mois ?)

Connaissez vous des textes de loi détaillant mon statut (rémunération, convention collective, droits, obligations, etc) ?

Je vous remercie vivement de votre aide car la situation devient de plus en plus invivable, je vois mes cotisations sociales augmenter et mon salaire diminuer, J'ai l'impression que mon statut est traité en fonction de ce qui arrange ma collectivité....

Cordialement,

Natasha

Par **P.M.**, le **30/05/2016** à **12:02**

Bonjour,

Je vous conseillerais de vous rapprocher des Représentants du Personnel ou, en absence dans l'entreprise, d'une organisation syndicale car c'est justement une des revendications actuelles que les salariés de droit privé au sein d'une Administration publique soient rattachés à une Convention Collective ce qui n'est a priori pas le cas systématique et si c'était le cas, elle devrait figurer sur vos bulletins de paie...

Cela pourrait également vous aider pour invoquer le harcèlement moral qui pourrait être constitué par votre "placardisation"...

Par **NatashaGL**, le **30/05/2016** à **13:43**

Bonjour pmtedforum,

Merci de votre réponse. Nous n'avons pas de représentants du personnel. J'avais contacté le syndicat FO de la collectivité dont je dépend, mais ces derniers n'étaient pas en mesure de m'aider car ... de droit privé !... Je vais tenter de contacter un membre syndical en dehors de ma collectivité (représentant lors de contentieux salarié-employeur dans le privé ?).

Merci encore.

Natasha

Par **P.M.**, le **30/05/2016** à **13:56**

Pour essayer en attendant que vous vous y retrouviez je vous propose la [Grille indiciaire technicien principal de 1ère classe](#)...

Par **NatashaGL**, le **02/06/2016** à **10:51**

Je vous remercie pour cette information. Ayant découvert qu'aucun montant ne correspondait, j'ai demandé à ce qu'on m'explique : mon augmentation de salaire accordée par ma direction

n'en est pas vraiment une puisqu'il s'agit d'une prime englobée dans ma rémunération dite "de base" (qui "gonfle" donc mon taux horaire), sans nulle précision sur mon bulletin de salaire. Cette pratique est-elle normale, à votre avis ? Peut-on fusionner des acquis d'usage avec des gratifications qualifiés normalement de "compléments de salaire" ?

Par **P.M.**, le **02/06/2016** à **11:06**

Bonjour,

Normalement, si vous avez droit à des primes, elles doivent venir en plus mais d'un autre côté si, dans un premier temps, l'employeur augmente votre salaire de base et donc votre taux horaire en les incluant, il ne pourrait plus revenir dessus et cela vous permettrait quand même par la suite de revendiquer l'application des primes venant en complément...

Par ailleurs, pour les salariés relevant du Code du Travail et d'un contrat de droit privé, rien n'empêche l'employeur d'appliquer une Convention Collective volontairement et de faire savoir sa décision...