



Compte rendu de la réunion du 21 décembre 2005 sur la gestion des contractuels précaires

Etaient présents : M. Malfilatre, sous directeur, Mme Teboul chef du bureau des contractuels et son adjoint M. Dalex, M. Charbonnier chargé de mission des contractuels.

Pour la CFDT : Gérard Viscontini, UFE-CFDT et Olga Lefevre.
Représentants CGT et FO

L'administration a communiqué aux organisations syndicales la liste nominative des agents CDD qui comporte 238 agents, avec leur service d'affectation.

Elle a communiqué également un projet de note de gestion des agents précaires. **Ce texte est encore à l'état de projet et est donc susceptible d'évolution, notamment avec les observations que pourront faire les directeurs de programme. Il n'est donc pas communicable.**

I. Sur la liste nominative

Il s'agit d'un premier pas vers la transparence que les organisations syndicales avaient réclamée. Cependant, il a fallu encore argumenter pour que l'administration accepte de compléter la liste communiquée en ajoutant les dates du recrutement et d'échéance des contrats et la liste des agents qui bénéficient de CDI.

Cette communication devrait permettre d'assurer un contrôle des droits des agents.

II. Sur le projet de circulaire

Les propositions précédentes ont sensiblement évolué et sont précisées (voir précédent compte rendu de la réunion du 29 novembre).

1/ Agents bénéficiant de la transformation de leur CDD en contrat à durée indéterminée, en droit ou en gestion

Ce sont :

- les agents de + de 50 ans ayant une durée de services effectifs au moins égale à 6 ans au cours des 8 dernières années et occupant un emploi permanent ou à temps incomplet. Les conditions ci-dessus sont réunies soit à la date du 1^{er} juin 2004, soit à la date du 27 juillet 2005 (entrée en vigueur de la loi), soit à l'échéance du contrat en cours. Nombre d'agents concernés : 65.

- les agents justifiant le 1^{er} juin 2004 ou, au plus tard au terme de leur contrat d'une ancienneté supérieure à 9 ans. Nombre d'agents concernés : 30).
- les agents âgés de plus de 57 ans au 1^{er} juin 2004 ou, au plus tard au terme de leur contrat. Nombre d'agents concernés : 13).
- les agents ex-AFTRP et ex-SGVN. Nombre d'agents concernés : 14.

La CFDT a revendiqué une nouvelle fois pour les agents de 50 ans une transformation automatique de leur contrat en contrat à durée indéterminée.

2/ La gestion des agents bénéficiant d'une transformation de leur contrat en CDI.

L'administration propose de les gérer comme suit :

- maintien de la rémunération nette mensuelle,
- accès à la mobilité,
- droit d'option entre l'intégration dans le règlement intérieur national (RIN), règlement de contractuels de catégorie A, et un contrat « sui generis »,
- des règles de gestion permettant une progression de la rémunération pour les agents en contrat sui generis.

Pour favoriser le choix du RIN par les agents de catégorie A, l'administration a prévu que ceux qui feraient le choix d'un contrat sui generis pourraient avoir une progression de rémunération moins forte (15 à 25 points d'indice majoré tous les trois ans) que ceux qui intégreraient le RIN (gain d'environ 25 à 35 points d'indices tous les 3 ans en moyenne selon les échelons).

Pour la CFDT, l'intégration des agents de catégorie A dans le RIN serait une bonne chose sous deux réserves que nous avons indiquées à l'administration :

- que le classement dans un des trois niveaux de grade du règlement soit effectué dans le respect du niveau de fonctions de l'agent, vérifié par la commission paritaire ;
- que le classement n'aboutisse pas à bloquer toute évolution de la rémunération de l'agent dès son intégration dans le RIN.

Sous ces réserves, la CFDT estime que l'intérêt de l'agent est a priori de choisir l'intégration dans le RIN qui lui permettra d'être géré par une commission paritaire (administration-syndicats) selon des règles établies et lui évitera de se retrouver seul pour négocier son avancement. De plus, le RIN permet un avancement d'échelon régulièrement et permet selon les critères de la commission paritaire (fonctions occupées, âge..) d'obtenir une promotion de grade. Enfin, la commission paritaire est compétente pour examiner tous les litiges de nature individuelle (notation, refus de formation, refus de temps partiel etc..).

Le mode d'intégration proposé dans le RIN conduit au maintien du traitement global net (indice + prime moyenne du grade d'intégration). Cette modalité a pour effet de diminuer l'indice majoré actuellement détenu par l'agent avec pour compensation l'attribution de la prime moyenne du grade. Cet inconvénient souligné par les autres organisations syndicales nous paraît certes réel puisque le chef de service a la possibilité de moduler les primes (de 0,80 à 1,20 par rapport à la moyenne). Il est cependant faible par rapport à l'intérêt pour l'agent d'avoir une gestion collective par une commission paritaire et d'intégrer une grille indiciaire plus favorable que l'évolution de rémunération proposée aux agents restant sui generis.¹

¹ Le compte rendu de la réunion fait par la CGT attribue à la CFDT à cet égard une position dénuée de fondement (cf. haut de la page 3) et nous regrettons cette prise à partie en lui recommandant de ne pas faire dire aux autres dans un compte rendu ce qu'ils n'ont pas dit en réunion.

S'agissant des autres agents, *la CFDT a demandé que les agents de catégorie B et C, peu nombreux, aient aussi la possibilité d'intégrer un règlement leur donnant accès à une grille indiciaire et une gestion par une commission paritaire. Nous avons proposé, sans exclusive, le règlement local de la DREIF qui nous paraît le plus favorable.*

Enfin, pour les agents de catégorie A qui ne pourraient intégrer le RIN en raison de leur niveau actuel de revenu (supérieur à l'indice majoré 900) , nous avons demandé qu'ils aient aussi la possibilité d'intégrer une grille de rémunération existante (haut niveau 68 par exemple ou la grille salariale existant pour les agent occupant des fonctions de 3^{ème} niveau) ou, à défaut que la réévaluation de leur rémunération tous les trois ans soit égale à une majoration d'indice de 35 points.

Enfin, avec les autres organisations syndicales, la CFDT demande l'extension du dispositif en cours d'examen aux contractuels précaires des établissements publics (ex. de l'ENPC).

c) Le recrutement d'agents sous CDD

L'administration souhaite limiter le recrutement sous contrat précaire, ce qui rejoint notre souci de ne pas développer l'emploi précaire dans la fonction publique.

La CFDT demande que les critères de recrutements dérogatoires soient strictement encadrés, le recrutement sous CDD devant demeurer exceptionnel et dûment justifié.

Lorsqu'elle sera amenée à faire un recrutement, l'administration souhaite mettre en place une durée du premier contrat de 3 ans avec une possibilité de renouvellement limitée à deux ans dans un premier temps. Le renouvellement éventuel d'un an du contrat doit, selon elle, être l'occasion d'obliger le service recruteur de s'interroger sur la prolongation du contrat sous la forme d'un CDI.

Pour la CFDT, cette méthode accroît la précarité des agents. Il est tout à fait possible de faire un bilan régulier de la manière de servir sans attendre la fin du contrat et son renouvellement, en obligeant le service à faire des entretiens d'évaluation annuels qui doivent fixer à l'agent des objectifs tout en lui donnant les moyens de les atteindre. Ces entretiens peuvent être contractualisés.

d) La gestion des agents restant sous CDD

L'administration souhaite limiter les renouvellements des contrats en les transformant en CDI, au terme des six années, que sous les conditions suivantes :

- le service a besoin de la compétence de façon pérenne,
- le ministère n'a pas acquis la compétence en son sein,
- l'agent a rempli les objectifs qui lui sont assignés.

Même si elle ajoute qu'il pourra être tenu compte de la situation personnelle de l'agent, ces critères sont insuffisants.

La CFDT estime que si l'agent a rempli correctement ses missions pendant six ans, l'administration qui a pris la responsabilité de le recruter doit transformer son contrat en CDI puisque notre revendication principale qui reste un nouveau plan de titularisation pour résorber l'emploi précaire n'a pas été prise en compte au niveau fonction publique.

e) La rémunération des agents restant sous CDD

L'administration propose un cadre de référence pour fixer la rémunération des CDD.

Ce cadre tiendrait compte du niveau de l'agent, de la nature du poste et des conditions de rémunération des titulaires ou autres non titulaires sur des niveaux de responsabilité équivalents. Cette rémunération serait revalorisée de façon non automatique et exclusivement à l'occasion du renouvellement du contrat.

Le cadre de référence proposé fixe une fourchette de rémunération reste extrêmement large. Ce cadre continuerait à permettre de fixer la rémunération des agents sans contrôle.

La CFDT reste attachée à la revendication de la création d'une commission paritaire des agents sous CDD, ce qui permettrait un contrôle sur la gestion des agents. A défaut, le groupe de travail avec les organisations syndicales doit être l'organe de contrôle.

f) la gestion des agents non renouvelés

L'administration s'engage à donner à l'agent les moyens de poursuivre son parcours professionnel (préparations aux concours, congé formation professionnelle, adaptation de la durée du contrat au processus de recherche d'un nouvel emploi, financement d'un bilan de compétences etc..).

La CFDT observe que les mêmes engagements avaient été pris dans la lettre de gestion du 12 mai 2000 du directeur du personnel, mais que la DGPA est aujourd'hui incapable d'en présenter un bilan. Nous pensons que les engagements précédents n'ont été tenus que très partiellement (accès aux concours en particulier) et nous demandons un suivi plus sérieux à l'avenir. La meilleure manière de réaliser ce suivi reste de faire un bilan régulier avec les organisations syndicales en étant le plus transparent possible.

III. Bilan de la loi Sapin

La CFDT a demandé à nouveau le bilan de la loi Sapin et des concours réservés en dénonçant en particulier les retards d'intégration des agents reçus aux concours et les remboursements importants de sommes trop perçues réclamés sans délais suffisants. L'administration annonce une réunion de bilan à la fin du premier trimestre 2006.

Pour plus de renseignements : gerard.viscontini@i-carre.net