



COMPTE RENDU DE LA REUNION DU 29 NOVEMBRE 2005 ADMINISTRATION/SYNDICATS SUR LA GESTION DES CONTRACTUELS PRECAIRES

Union Fédérale Equipement

Étaient présents : M. Malfilatre sous directeur, Mme Teboul, chef du bureau des contractuels et son adjoint, M. Charbonnier, chargé de mission des contractuels, un représentant du ministère de l'écologie.

Pour la CFDT: Gérard Viscontini UFE-CFDT, Carole Pourchez.
Représentants CGT/PTAS et FO

Le groupe de travail a été convoqué à la demande de la CFDT et de la CGT pour faire le point sur le bilan des concours réservés de la loi Sapin et pour débattre des nouvelles modalités de gestion des contractuels à durée déterminée en application de la loi du 26 juillet 2005. L'administration a renvoyé à une réunion ultérieure le bilan des concours réservés de la loi Sapin.

Lors d'une première réunion d'échanges le 14 octobre dernier, l'administration a admis les principes suivants :

- information des agents qui ont au moins 50 ans, au 1^{er} juin 2004 ou au plus tard au terme de son contrat, et six ans d'ancienneté dans les huit dernières années et qui occupent un emploi permanent ou un emploi permanent à temps incomplet de la transformation de leur contrat en contrat à durée indéterminée ;
- reconduction en contrat à durée indéterminée des agents justifiant d'une ancienneté supérieure à 9 ans, selon les modalités de gestion antérieures ;
- reconduction en contrat à durée indéterminée des agents ex SGOU et ex-AFTRP ;
- maintien de la rémunération nette des agents qui bénéficient d'une transformation de leur CDD en contrat à durée indéterminée ;
- limitation des recrutements nouveaux à des profils à compétences particulières pointues.

A la suite des observations des organisations syndicales, la réunion du 29 novembre a permis un examen plus précis de la population concernée et la fixation d'orientations générales par l'administration..

Analyse de la population des CDD

Les agents sous CDD gérés directement par le ministère de l'équipement travaillent dans les services de l'Équipement (137 agents), à l'Écologie (63 agents), à la Délégation interministérielle à la Ville (36 agents) ou à la DATAR (2 agents). Ils représentent un total de 238 agents en novembre 2005.

La répartition selon l'âge est la suivante :

- 19 agents ont entre 61 et 65 ans
- 26 agents ont entre 57 et 60 ans
- 53 agents ont entre 50 et 56 ans
- 99 agents ont entre 35 et 49 ans
- 41 agents ont moins de 35 ans.

Les rémunérations s'étalent entre l'INM 248 jusqu'à un INM supérieur à 1150, la grande majorité des agents se situant entre l'INM 451 et l'INM 1150. *Cette rémunération est exclusive de tout régime indemnitaire.*

La répartition hommes/femmes est de 56% pour les hommes et de 44 % pour les femmes.

La CFDT a réclamé, comme les autres organisations, un examen des situations des agents au cas par cas comme cela se fait lors des commissions paritaires de fonctionnaires. Après discussions, l'administration a fini par accepter le principe qu'une liste nominative des agents serait donnée aux organisations syndicales.

La transformation des CDD en CDI

a) Transformation de droit

En application de la loi du 26 juillet, les CDD sont transformés de droit en CDI pour les agents remplissant les conditions suivants :

- être âgé d'au moins 50 ans
- être en fonctions ou bénéficier d'un congé prévu par le décret du 17 janvier 1986 sur la protection sociale des non titulaires
- occuper un emploi permanent (article 4 de la loi) ou un emploi permanent à temps incomplet (article 6 1^{er} alinéa de la loi)
- justifier d'une durée de services effectifs au moins égale à 6 ans au cours des 8 dernières années.

65 agents sont concernés.

b) Transformation automatique en gestion

L'administration a retenu les principes de transformation de certains contrats en CDI dans les conditions suivantes :

- pour les agents justifiant , au plus tard au terme de leur contrat d'une ancienneté supérieure à 9 ans (30 agents);
- pour les agents qui sont ex-AFTRP ou ex-SGOU (14 agents).

c) Maintien automatique dans l'emploi

L'administration retient une mesure de maintien automatique dans l'emploi pour les agents ayant plus de 57 ans au terme de leur contrat qui n'ont pas leurs annuités pour une retraite à taux plein (actuellement 13 agents).

Pour la CFDT, cette dernière mesure de gestion est insuffisante et méconnaît les difficultés pour un agent de 50 ans de retrouver un emploi. Nous avons réclamé que tous les agents de 50 ans et plus bénéficient d'une mesure de maintien dans l'emploi automatique avec transformation du CDD en CDI dès que la condition des 6 ans de services est réunie.

d) Transformation facultative des contrats en CDI

L'administration n'exclut pas par principe la transformation d'un CDD en CDI lorsque c'est son intérêt. Cette faculté est cependant très limitée pour le cas où elle n'a pas réussi à développer des compétences en son sein et que le besoin est pérenne.

Pour la CFDT, cette orientation est critiquable et ne tient pas compte de la situation de l'agent. Seul un examen paritaire au cas par cas tenant compte non seulement de l'intérêt du service mais aussi de la situation personnelle de l'agent doit permettre d'arrêter une décision.

La gestion des agents bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée

Ils doivent bénéficier :

- du maintien de leur rémunération nette mensuelle
- de l'accès à la mobilité
- d'un droit d'option entre l'établissement d'un contrat sui generis et l'intégration dans le Règlement Intérieur National (RIN), cette possibilité ne concernant que les agents de catégorie A , à l'exception des agents qui ont « des indices élevés ».

L'administration envisage que les agents CDI qui n'intègrent pas le RIN soient rémunérés sur un contrat particulier dans un cadre de référence permettant une progression de leur rémunération. Aucune définition claire de « cadre de référence » n'est donnée.

La CFDT a réclamé pour tous les agents leur intégration sur une grille indiciaire permettant un déroulement de carrière. L'intégration dans le RIN permet de satisfaire partiellement cette exigence. La CFDT demande que soit aussi rendue possible une intégration dans d'autres statuts de non titulaires, notamment celui des haut niveau 1968 et les contractuels sur emploi fonctionnel relevant de la grille indiciaire de 3è niveau. De même, à notre demande, les agents de catégorie B pourront bénéficier sur proposition du chef de service d'une promotion en A en intégrant le RIN.

Les conditions de l'intégration dans le RIN (niveau de grade, échelon) ne sont pas détaillées et sont renvoyées à une séance ultérieure. Seul est admis le principe de la prise en compte des années de service public.

La gestion des agents restant sous CDD (agents en fonction ou futurs recrutés)

L'administration pose plusieurs principes :

a) Sur le recrutement

Le recrutement doit être limité à des compétences :

- atypiques que l'on ne retrouve pas dans la fonction publique

- nouvelles que le ministère n'a pas encore acquises,
- rares après une publicité du poste sans candidat fonctionnaire.

Dès le recrutement, l'administration se fixe pour objectif l'acquisition des compétences (par la formation, la promotion, le concours) pour remplacer si possible le CDD par un fonctionnaire ou un CDI au terme du contrat.

b) Sur la durée des contrats

- une durée de droit commun du CDD fixée à trois ans avec possibilité de renouvellement limitée à deux ans ;
- au terme des 5 ans, le renouvellement serait d'un an avec possibilité de transformation en CDI après 6 ans, mais exclusivement pour les agents compétents que le service n'aura pas réussi à remplacer alors que le besoin est pérenne.

Ces mesures devraient être mises en application, sauf cas particulier, tant pour les nouveaux recrutements que pour les agents en fonction.

Pour la CFDT, cette multiplication des contrats renforcent leur précarité..

c) Sur la rémunération

- une rémunération fixée en tenant compte du diplôme, de l'expérience professionnelle, de la rareté de la compétence, du niveau d'expertise, de la nature du poste. Cette rémunération est fixée par référence à celle d'un titulaire ou d'un non titulaire occupant des fonctions équivalentes ;
- la revalorisation de la rémunération est faite à l'occasion du renouvellement du contrat.

La gestion des fin de contrats des agents sous CDD

La DGPA décide de passer une convention avec chaque service qui recrute un CDD afin de « responsabiliser » ce dernier.

Le service est chargé de valoriser l'expérience professionnelle de l'agent afin d'anticiper la fin du contrat en liaison avec le chargé de mission des contractuels. Il est chargé aussi « de faciliter la poursuite de son parcours professionnel ».

La DGPA est chargée d'un accompagnement personnalisé de l'agent pendant la durée du contrat. Elle produira une « lettre de recommandation » en liaison avec le service afin d'aider l'agent à poursuivre sa carrière à l'extérieur du ministère.

Pour la CFDT, ces mesures sont nettement insuffisantes et en retrait sur les engagements de la lettre du directeur du personnel du 12 mai 2000. Lorsque l'administration prend la responsabilité d'engager un agent sous CDD, elle doit lui assurer un parcours professionnel sans rupture par des mesures telles que le prolongement du contrat afin l'agent puisse passer un concours ou développer une stratégie de recherche d'emploi, une aide à la préparation des concours, le financement d'un bilan de compétence et d'une formation pour s'adapter à un nouveau poste, un soutien pour candidater dans des organismes périphériques du ministère(HLM, SEM, EPA etc..).L'administration précise en réponse qu'elle fera de nouvelles propositions sur le sujet.

Prochaine réunion du groupe fin décembre. Si vous souhaitez faire évoquer des questions particulières, écrivez à :

Gerard.viscontini@i-carre.net