



INFORMATIONS sur le décret n° 2007-338

Des droits nouveaux pour les personnels non titulaires et contractuels

Le décret n°2007-338 du 12 mars 2007 vient apporter quelques améliorations dans la situation des non titulaires. Il a fait l'objet d'une négociation au cours de laquelle la CFDT a pu faire adopter plusieurs amendements. Par rapport à ce que nous réclamions, il existe encore de nombreuses insuffisances. La CFDT avait réclamé en particulier un nouveau plan de titularisation aux conditions plus acceptables pour les agents que celles appliquées lors de la mise en oeuvre du plan Sapin. Nous n'avons pas été entendus.

Nous contestons aussi fortement certains des aspects du texte, en particulier sur les conditions de réemploi après un congé maladie, de maternité, une maladie professionnelle, un accident du travail... ou sur le licenciement de l'agent physiquement inapte sans que l'administration soit tenue de rechercher le reclassement sur un poste adapté, comme c'est la règle pour les fonctionnaires et pour les salariés du secteur privé.

Des avancées pour les agents contractuels en CDD et pour ceux qui sont passés en CDI récemment en application de la loi du 26 juillet 2005

- Des commissions paritaires pour tous les non titulaires

Actuellement les CDD et les nouveaux CDI sont gérés individuellement et il n'existe aucun contrôle de cette gestion par une commission paritaire. Pour la CFDT, la gestion des agents par une CCP constitue une garantie de respect des droits des agents. Elle a obtenu que le décret oblige à la constitution de commissions consultatives paritaires pour tous les non titulaires. Ce sont près de trois cents agents qui sont concernés à l'Équipement.

Nous revendiquons aujourd'hui que des grilles de rémunération soient fixées afin d'assurer à tous une progression de carrière.

- Une rémunération réexaminée tous les trois ans au moins

Le décret prévoit que la rémunération des agents non titulaires passés en CDI doit faire l'objet d'un réexamen tous les trois ans au moins, cette réévaluation étant précédée d'un entretien d'évaluation obligatoire avec le chef de service. La CFDT revendique que la revalorisation de la rémunération soit automatique.

Des avancées pour l'ensemble des non titulaires

- Un congé sans traitement porté de 11 mois à trois ans renouvelable une fois

Il pourra s'agir d'un congé pour convenances personnelles, pour création d'entreprises, pour formation . Cette majoration de la durée du congé correspond à la mise en disponibilité qui existe chez les fonctionnaires.

- Une position de mise à disposition réglementaire

Cette position est semblable à celle qui existe chez les titulaires. Elle permet à l'agent de travailler dans une autre administration, un établissement public, auprès d'associations chargées d'une mission de service public ou d'organisations internationales...

Certes, à l'équipement, il était déjà possible aux non titulaires de bénéficier sans texte d'une mise à disposition. Le décret transforme cette possibilité informelle en droit.

- Un congé de mobilité réservée aux agents en CDI

Le congé mobilité va permettre aux non titulaires en CDI d'exercer leurs fonctions chez un autre employeur public (collectivité territoriale, établissement public..) pour une durée limitée (six ans maximum) en négociant un autre contrat et avoir une priorité de réemploi à l'échéance du congé.

- Une injustice réparée en cas de sanction disciplinaire

Alors qu'un fonctionnaire qui a commis une faute disciplinaire grave peut être suspendu avec maintien du traitement en attendant la décision de la commission de discipline, un non titulaire dans la même situation subissait, jusqu'à présent, une *double peine* : suspension du traitement jusqu'à la réunion de la commission de discipline, puis sanction disciplinaire pouvant décider d'une suspension de traitement d'un mois supplémentaire. Cette injustice est réparée. Les non titulaires sont traités à égalité avec les titulaires dans cette situation et bénéficient du maintien de leur traitement jusqu'à la décision disciplinaire.

- Des aménagements d'horaires du non titulaire sont autorisés pour accompagner un handicapé, conjoint, enfant, ascendant ou personne accueillie à son domicile.
- Comme pour les fonctionnaires, l'interdiction de travailler dans une entreprise privée avec laquelle le non titulaire a été en relation au sein de l'administration, dans ses fonctions de contrôle, de surveillance ou lors de la conclusion de contrats, est réduite de cinq à trois ans. En cas d'embauche dans une entreprise privée, la commission de déontologie vérifie préalablement la compatibilité des fonctions envisagées avec cette interdiction (décret n°2007-611 du 26 avril 2007).