

# RESUME DES PROPOSITIONS DE LA CGT

## AMELIORER LES CONDITIONS DE GESTION DES AGENTS NON TITULAIRES (Groupe de travail N°4)

*Faut-il formaliser et généraliser un dispositif d'évaluation des agents non titulaires ?*

- La CGT n'est pas opposée à une équivalence entre titulaires et contractuels sur ce sujet, quelles que soient ses critiques sur l'entretien d'évaluation. Elle ne refuse donc pas la généralisation de l'entretien d'évaluation à l'ensemble des agents non titulaires recrutés sur des besoins permanents, y compris en CDD, selon un rythme annuel, à condition que cette évaluation n'impacte ni la rémunération de l'agent ni le renouvellement ou non-renouvellement des contrats comme c'est le cas à la FPH.

*Comment renforcer les garanties en matière de formation des agents non titulaires ?*

- Les droits à formation doivent être attachés à l'agent, quelque soit sa place et son état au sein de la FP. Nous revendiquons ce droit pour l'ensemble des salariés.
- Même droit que les titulaires pour tous les non-titulaires y compris les agents BERKANI. Il faut assurer un meilleur suivi des besoins de formation des agents non titulaires, notamment ceux recrutés en contrat à durée déterminée, et les informer sur leurs droits à formation à travers la présentation des différents outils existants.
- Le droit à formation doit être ouvert dès que l'agent atteint 6 mois d'ancienneté.

*Comment favoriser l'accès des agents non titulaires aux actions de formation en vue de la préparation aux concours ?*

- Organiser des initiatives en vue d'informer les agents concernés. Donner les mêmes droits de formation qu'aux agents titulaires, DIF, livret de formation tout au long de la vie.

*Faut-il mettre en place un dispositif spécifique de formation pour les agents non titulaires dont le contrat est susceptible de prendre fin ?*

- Oui dans ce cas un dispositif spécifique et systématique doit être mis en place, et ce d'autant plus que le contrat aura été long. La CGT ne demande pas une révision des règles de cédésation, mais reconnaît que 6 années est un délai long qui appelle des dispositifs spécifiques de retour à l'emploi privé.

*Comment objectiver le mode de rémunération des agents non titulaires, afin d'assurer plus d'équité et de transparence? Doit-on tendre vers une structure de rémunération harmonisée, tenant compte des qualifications détenues et des fonctions exercées ? Le mode de rémunération doit-il être encadré par des textes transversaux ? Quels outils mettre en place pour améliorer les perspectives d'évolution professionnelle des agents non titulaires ?*

- **Dans la FPE (par ministère) et la FPH**, créer des grilles indiciaires pour les trois niveaux A, B et C couvrant l'espace indiciaire, allant jusqu'au A sup. fonction publique, dans lesquelles tous les agents (sur postes permanents ou autres) dès leur embauche, y compris pour des emplois saisonniers ou occasionnels, seront classés. Il faudra cependant tenir compte de l'existence préalable de grilles de CDI. En effet dans le cas de la « cédésation » dans la FPE l'agent doit pouvoir intégrer un quasi-statut dans son établissement ou son ministère là où il en existe. Ce (ou ces) quasi-statut doivent au moins servir de support de gestion.
- Les rémunérations découlant de l'application de ces grilles doivent aboutir à ce que les salaires des ANT soient très proches des agents fonctionnaires qui tiennent des missions similaires.

- Il faudra définir des niveaux de classement dans ces grilles, par catégorie, en fonction des missions, en tenant compte des expériences acquises et des diplômes exigés.
- Ces grilles seront opposables devant les Tribunaux administratifs.
- 
- **Dans la FPT** : la qualification est le critère du niveau de la rémunération dans la FP. Dans la FPT appliquer ce principe aux agents non titulaires lors du recrutement et établir leur rémunération voire leur évolution professionnelle selon le contrat, en référence à la grille de titulaire correspondant à la qualification.

*Comment prendre en compte les résultats obtenus, notamment dans l'hypothèse de la généralisation d'un entretien d'évaluation ?*

- Sans objet pour la CGT concernant la rémunération.

*Quel bilan tirer de la mise en place des commissions consultatives paritaires dans la fonction publique de l'Etat ?*

- Bilan mitigé du fait que toutes les CCP n'ont pas les mêmes prérogatives.

*Comment conforter la représentation des agents non titulaires dans les trois versants de la fonction publique ? Comment améliorer les droits à représentation des agents non titulaires dans les fonctions publiques territoriale et hospitalière ?*

- Pour l'Etat les CCP doivent être bâties sur le même modèle qui doit être imposé à l'ensemble des ministères et établissements publics. Au minimum les CCP doivent pouvoir intervenir:  
Sur les questions d'ordre individuel relatives :
  - aux modalités de recrutement, de renouvellement de contrats et aux licenciements
  - aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme
  - aux refus de congés pour formation syndicale, pour formation professionnelle, pour raison de famille, pour convenances personnelles et pour création d'entreprises
  - aux refus d'autorisation d'absence pour suivre une action de préparation à un concours administratif ou une action de formation, et aux refus de congé pour formation
  - aux conditions de réemploi après congé
  - à toute modification substantielle du contrat de travail.

Sur saisine du président ou sur demande écrite signée par la moitié au moins des représentants du personnel, de toute question d'ordre individuel concernant le personnel.

En outre chaque CCP doit pouvoir aborder toutes les questions d'ordre général qui concernent les agents relevant de la commission. Elle doit également être informée de l'évolution des effectifs des agents non titulaires employés dans les services du ministère (*recrutements, licenciements et non-renouvellement de contrat*) et des conditions de mise en œuvre des règles relatives à l'évaluation et la formation des agents non titulaires.»

Il doit y avoir une amélioration des droits des CCP en termes de saisine (par les syndicats ou les individus, et de champs de compétence (transformation substantielle du contrat, recours en évaluation, refus des congés de formation,...)

- Pour la FPH pas de CCP. Actuellement les problèmes qui concernent les ANT se règlent au niveau des CTE. Il faut continuer dans cette voie et l'améliorer.
- Pour la FPT Il faut élargir les compétences et prérogatives des CTP et CAP sur les questions relatives aux non titulaires et mieux permettre leur représentativité dans ces instances. Il faut des possibilités d'avis décisionnel sur les questions de recrutement (notamment pour lutter contre les cas de lauréat à un concours non recrutés par une collectivité pendant deux ans alors que dans le même temps des non titulaires sont recrutés sur des postes correspondant au niveau de concours), de gestion des emplois, de licenciement, etc. Cela implique une amélioration de la représentativité des agents non titulaires dans ces instances.

*Faut-il garantir le bénéfice de la durée indéterminée du contrat dans certains cas de mobilité ?*

- Oui dans tous les cas de mobilité, et en particulier lorsqu'elle est subie.

*Faut-il aménager les dispositions relatives à la mise à disposition et au congé mobilité ?*

- La mobilité dont il question ne peut être que la mobilité choisie et non subie. La mobilité (encadrée) au sein d'un ministère et de ses établissements administratifs doit être possible sans qu'il y ait mise à disposition ou nouveau recrutement. (ce qui pose de nouveau la question « qui est l'employeur d'un agent recruté dans un EPA ? » : notion d'employeur unique).
- Dans le cadre des mises à dispositions des ANT, l'agent doit pouvoir « partir » avec les droits du contrat attachés à la personne, s'il change de fonction publique (notion d'employeur unique).

*Comment améliorer la gestion des fins de contrat et les indemnisations chômage ?*

- Le non-renouvellement de contrat donnera lieu en plus du versement d'une prime équivalente à 10% du total des salaires brut versés et soumis à cotisations sociales, à la possibilité de suivre une formation professionnelle et d'avoir un accompagnement pour le retour à l'emploi privé.

*Quelle place pour le CDI dans la fonction publique ?*

- Le CDI ne pourra être occupé que sur des postes pérennes et permanents, qui ne peuvent être pourvus par des fonctionnaires, c'est à dire en nombre très limité. Que ce soit pour le CDD ou le CDI la notion d'employeur unique est primordiale.

*Professionnaliser les concours internes et favoriser leur accès aux agents non titulaires en développant la RAEP. Comment favoriser l'accès des agents non titulaires à l'emploi titulaire ?*

- En dehors du cadre de la future loi qui concernera les agents contractuels en place à une certaine date, j'accès à l'emploi titulaire ne pourra se faire que par l'intermédiaire d'un concours. La RAEP peut être une épreuve de ce concours, dans les mêmes conditions pour le concours interne d'accès au corps pour les titulaires et les contractuels.

Equivalences de rémunération : Des agents font le même travail au même endroit avec les mêmes risques et certains (les titulaires) perçoivent la NBI, d'autres non (les non titulaires), seulement en raison du type de situation juridique. Ces différences de traitements doivent être rattrapées financièrement.

**De plus, la CGT demande un renforcement des droits sociaux des non-titulaires (congés maladies, protection sociale complémentaire, chômage,...).**

**L'attente des non-titulaires est très forte sur ces questions, qui peuvent permettre une amélioration rapide des conditions de travail et d'existence.**