

Projet de décret modifiant le décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat .

Ce décret était à revoir pour une raison juridique évidente. En effet, la loi 2005-843 du 26 juillet 2005 portant diverses mesures de transposition du droit communautaire à la Fonction publique permet désormais dans son chapitre III (résumé simplifié) « la reconduction d'un contrat CDI à la suite de 6 années d'emploi en CDD ».

Cette loi transpose, selon l'orientation prise par la Fonction publique, la directive européenne 1999/70/CEE du 28 juin 1999 qui prévoit que tout CDD « reconduit à l'infini » doit être transformé en CDI.

La CGT s'est longuement exprimée sur ce sujet au moment du débat sur ce projet de loi : **le droit commun CDI dans la Fonction publique doit être le fonctionnariat !**

Elle a renouvelé ses exigences dans la déclaration faite par son représentant : « *La transposition de la directive européenne du 28 juin 1999 sur les CDD dans la loi introduit, selon la majorité des avis syndicaux, selon de nombreux experts, un CDI en substitution au fonctionnariat droit commun. C'est un précédent lourd de conséquences...*

...Ainsi, la précarité n'est plus une situation de fait due à la conjoncture. Elle est institutionnalisée. La cohabitation de différents « statuts » crée une hiérarchisation incertaine de ceux-ci et un paysage d'em-

ploi flou. On distingue cependant, la possibilité de structurer l'emploi fonction publique à partir d'un noyau dur à effectif minimum, complété par des strates d'emplois plus ou moins stabilisés, intérimaires, contractuels CDD, contractuels CDI, et différents formes d'emplois aidés. »

Quand au contenu du texte,

Sur le fond

Si nous noterons comme une amélioration, une proposition de l'administration reprenant la demande syndicale unanime : Il s'agit de l'ajout, dans un article 1-1 du décret, de la création de « commissions consultatives paritaires dans chaque département ministériel et dans chaque établissement public administratif, comprenant en nombre égal des représentants de l'administration et des représentants du personnel. ». (L'organisation et le fonctionnement des CCP sont renvoyés au niveau de l'arrêté).

Nous portons au négatif (pour la CGT) une conception particulière de l'évaluation au regard des objectifs pour un amendement présenté par l'administration en séance du Conseil Supérieur (à insérer en 1-3 du décret) : « *Les agents employés à durée indéterminée font l'objet d'une **évaluation** au moins tous les trois ans. Cette évaluation comporte un entretien, qui porte principalement sur leurs résultats professionnels **au regard des objectifs** qui leur ont été assignés et des conditions d'organisation et de fonctionnement du service dont ils relèvent. L'entretien peut également être élargi aux besoins de formation des agents en rapport notamment avec leurs **mis-***

sions et leurs projets de préparation de concours. »

Les agents en CDI se retrouvent ainsi évalués au minimum tous les 3 ans. S'ils souhaitent une évaluation plus fréquente, l'administration n'est pas obligée de répondre favorablement.

Enfin, l'entretien « au regard des objectifs » pose de nombreux problèmes, (risques de motifs de sanctions, de non progression de carrière, ou même de licenciement). L'amalgame dans le même article de l'évaluation, des objectifs, des besoins de formation, de la mission assignée et d'un projet de préparation au concours, est lourd de dangers potentiels pour l'agent.

La rémunération des agents en CDI est elle aussi susceptible d'évoluer « au minimum tous les 3 ans. ». L'administration réfute la notion de carrière progressive à l'image des fonctionnaires mais refuse aussi le principe de l'évolution annuelle du salaire et le principe de la négociation annuelle sur les classifications et grilles comme dans le privé. **C'est la politique du « ni-ni »**. Insistant sur ce point, le représentant CGT a déclaré : « A ce stade, les garanties des personnels non titulaires ne sont ni celles du code du travail, ni celles des fonctionnaires. Ces garanties sont tout au plus un agrégat des deux sans que le meilleur ne puisse être retenu dans tous les cas.

Dans le privé la NAO (Négociations Annuelles Obligatoires-NDLR) est, comme son nom l'indique, obligatoire chaque année. Elle englobe une discussion sur le salaire, évolution individuelle et collective.

Dans le public, pour les non titulaires, l'article 1-2 (sans préjuger des amendements) prévoit une évolution de la rémunération individuelle au minimum tous les 3 ans... et aucune clause de négociation collective obligatoire.

Les agents en CDI sont évalués au minimum tous les 3 ans. Entre deux, dans cet intervalle, ils pourront difficilement revendiquer une augmentation de salaire car ils n'auront pas d'évaluation à faire valoir... »

L'agent en CDI (nouvel article) peut, avec son accord, être mis à disposition. On sait les pressions qu'il pourra subir. Ainsi, le CDI n'est pas fonctionnaire, il n'en a pas les droits, mais il devient au service de l'Etat, mobile si nécessaire. Ce qui a conduit la CGT à souligner que, certes, « à l'article 56-2, l'agent non titulaire en CDI peut avec son accord être mis à disposition hors de son service. C'est intéressant. Mais il serait par ailleurs intéressant de prendre connaissance des rédactions de certains CDI actuellement mis en place. Certaines formulations installent la mobilité dans la rédaction initiale du contrat »

Ni vrai fonctionnaire, ni vrai CDI, tel est le quotidien des nouveaux contrats à durée indéterminée. (Ne le dites pas trop fort, cela pourrait intéresser le MEDEF).

Quant aux CDD, chacun l'aura compris, ils restent précaires et constituent toujours une variable d'ajustement de l'emploi.

Sur la méthode

nous avons vivement protesté contre l'absence de concertation et souligné qu'il ne suffit pas d'en parler mais que « le dialogue social s'applique au quotidien ou ne s'applique pas. En ce qui concerne le décret de 1986 relatif aux non titulaires la cgt estime qu'il n'y a pas eu ce dialogue social. Si ce dialogue a eu lieu préalablement avec une minorité syndicale au point de discriminer la majorité ce serait encore plus grave. Sur ce sujet chacun doit assumer ses actes et ses analyses. La cgt quant à elle assume ses déclarations et sa démarche. »

Un vœu majoritaire de la parité syndicale (sauf CFDT, UNSA, CFTC) demandait le report de l'étude du texte. L'administration l'a refusé .

Face à ses conditions déplorables de concertation et face aux aspects négatifs introduits dans le texte, **nous avons marqué notre protestation par un refus de vote.**

Votes sur l'ensemble du décret (tenant compte des amendements) :

Pour	: 20 Administration, 4 UNSA, 3 CFDT, 1 CFTC
Contre	: 1 FO
Abstentions	: 1 CGC, 4 FSU
NPPV	: 4 CGT

Le Conseil supérieur du 27 octobre aura, notamment, à son ordre du jour le rapport sur l'évaluation et la notation des fonctionnaires de l'État (rapport Weiss).

Commission des statuts

(29 septembre 2006)

Cette réunion de la commission des statuts comportait à son ordre du jour l'examen de 6 textes (4 décrets et 2 amendements de l'administration à des décrets déjà soumis à la Commission des statuts du 13 juillet 2006.)

Pour les seules catégories C et B plus de 150 décrets sont modifiés. Il s'agit bien entendu de modifications modélisées mais cela n'exclue pas les possibilités d'erreurs en raison des spécificités de certains statuts.

Pour la catégorie C les bases des modifications sont introduites dans les décrets 2005-1228 et 2005-1229 du 29 septembre 2005. Pour la catégorie B les modifications sont introduites dans les décrets 94-1016 et 94-1017 du 18 novembre 1994. Les grandes lignes des modifications sont en ligne sur notre site.

Par ailleurs nous n'avons toujours pas d'information fiable sur la date d'effet de ces mesures. Le Ministre a promis dès fin 2006. Il reste donc deux dates possibles : 1° novembre ou 1° décembre ?... s'il tient ses engagements !

Les préalables de la valeur du point et de la refonte de la grille.

Après avoir rappelé que la CGT n'a pas signé le protocole qui préside à cette refonte il a été rappelé notre exigence, en préalable aux discussions sur ce protocole, de **l'ouverture de négociations concernant les salaires de l'ensemble des fonctionnaires, la réévaluation du point d'indice et une véritable refonte de la grille, positive pour toutes les catégories, C, B et A.**

Pour nous, une vraie réforme nécessite un tel préalable, assorti de

débouchés réels pour toutes les catégories et une réelle reconnaissance des qualifications. Par ailleurs il n'est plus possible d'ignorer l'augmentation du niveau des qualifications des agents par rapport aux diplômes requis pour un même poste de travail.

Les harmonisations des textes, voire certaines améliorations en terme de reclassement et de prise en compte des anciennetés du public ou du privé ne sont pas à la hauteur pour compenser la précarité et la mobilité forcée entre la sortie du cursus scolaire ou universitaire et le premier emploi de fonctionnaire.

Pour la CGT « la GPEEC avancée ou non, l'utilisation fine des répertoires des métiers RIME ou non, ne répondent en rien à la **problématique, qualifications, carrières, salaires, classifications.** »

Nous sommes appelés à financer !

Ce dont nous sommes surs par contre, à la lecture de la circulaire de la Direction du Budget du 25 juillet 2006, c'est que les mesures « Jacob » dites statutaires seront de toute évidence en 2007, et à l'instar des mesures salariales 2006, financées sur les crédits budgétaires préexistants des Ministères (voir article p 5 sur le « scandaleux scénario »), au prix de la limitation des recrutements, des avancements, des promotions...

L'adage est vieux comme le temps : Pour donner il vaut mieux commencer par reprendre !

Tout cela ne méritait vraiment pas la signature d'un protocole minoritaire par la CFDT, l'UNSA, et la CFTC. Et ne nous donne aucun scrupule pour voter contre les textes issus du protocole de janvier 2006.

Le FIPHFP

ou

une formidable entourloupe ?

La loi du 11 février 2005 « pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées » institue le fond pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées dans la Fonction Publique.

Désormais, si le taux légal de 6% de travailleurs handicapés n'est pas atteint, les employeurs publics devront verser au FIPHFP une contribution annuelle proportionnelle à l'écart entre le nombre de personnes handicapées rémunérées et l'obligation légale.

Ceci pour « favoriser, par une politique incitative, le recrutement, le maintien dans l'emploi, l'amélioration des conditions d'emploi et l'évolution dans l'emploi des personnes handicapées » et ce sur les trois versants de la Fonction Publique.

Au moment de l'installation des structures de ce fond (établissement public dont la gestion est confiée à la CDC), il n'est pas inutile de rappeler **l'opposition résolue de la CGT** au dispositif créé, dispositif qui risque fort de s'apparenter à une formidable entourloupe.

En effet, avec celui-ci, non seulement **ce sont les moyens des services qui seront amputés** pour payer la contribution (particulièrement les crédits sociaux, mais pourquoi pas aussi des crédits de rémunération ou autres par utilisation de la fongibilité), pénalisant ainsi de fait les personnels en place, mais encore la dîme ainsi prélevée servira à financer **ce qui relève -fond ou pas- de l'obligation de l'employeur** (dont l'aménagement des postes de travail, les actions de formation...).

D'une pierre deux coups, sans qu'au bout du compte il y ait un effet garanti (loin de là) sur l'emploi de travailleurs handicapés.