

Tableau de synthèse – Accord contractuels administration centrale

Analyse CGT Educ'action administration centrale

Item	Ce que contient l'accord	En quoi c'est une avancée	Ce qu'on n'a pas réussi à obtenir	Avis final CGT
Conditions du recrutement des contractuels	L'accord rappelle que les emplois permanents ont vocation à être occupés par des fonctionnaires. Il prévoit que, lorsqu'un titulaire s'est porté candidat, la direction doit motiver par écrit le recours à un contractuel, et que le SAAM vérifie la régularité de la procédure.	C'est une avancée en matière de transparence et de traçabilité du recours aux contractuels. Cela crée un point d'appui pour contester des recrutements insuffisamment justifiés et pour objectiver les pratiques des directions.	Communication automatique des dérogations aux représentants du personnel mais c'est pas dans les compétences de la CCP ni du CSA	On est au max de ce que peut écrire l'administration en l'état actuel du droit
Durée CDD	Le premier CDD sur besoin permanent est fixé à 3 ans. Une durée inférieure reste possible, mais seulement si la demande du service recruteur est argumentée	C'est une très grosse avancée contre les enchaînements de contrats courts.		Très belle avancée
CDI	L'accord affirme que le CDI doit être « pleinement utilisé ». Il prévoit un CDI après un CDD de 3 ans, un CDI possible dès l'embauche pour des agents ayant une expérience réussie, et un CDI possible après un an à la demande de la direction.	La CDIsation devient quasi automatique au bout de 3 ans, c'est une énorme avancée ! Les CDI restent possibles dès l'embauche et au bout d'un an à la demande la direction.	On avait demandé l'accord de la CCP en cas de non CDIsation après 3 ans... mais c'est clairement hors des compétences actuelles de la CCP	Très belle avancée
Mobilité :	Portabilité et congé de mobilité comme options privilégiées dans le cas des mobilités entrantes et sortantes	On a réussi à faire inscrire le caractère facultatif de la période d'essai en cas de portabilité du CDI	L'administration ne s'engage pas à reprendre exactement la rémunération en cas de portabilité et se réserve un droit de regard et négociation	Très bien
Diminution de la période d'essai	L'accord prévoit désormais que la période d'essai d'un agent bénéficiant de la portabilité de son CDI peut être réduite et qu'elle reste facultative. Il prévoit aussi qu'en cas de renouvellement de CDD ou de transformation de CDD en CDI sur les mêmes fonctions, la période d'essai est supprimée.	Grosses avancées	On n'a pas obtenu le principe général de suppression de la période d'essai en cas de portabilité de CDI, ni l'encadrement plus strict de son renouvellement	La rédaction est déjà vraiment pas mal, l'administration par principe refusant de renoncer complètement à la période d'essai ou à la possibilité de la renouveler
Entretien en cas de licenciement pendant la période d'essai	L'accord précise désormais que tout licenciement pendant ou au terme de la période d'essai doit être précédé d'un entretien préalable, que l'agent est convoqué par écrit et qu'il peut être assisté par la personne de son choix.	Avancée concrète : il n'y a rien dans la réglementation actuelle sur le formalisme de cet entretien	Pas de délai précis certes	Ok

Bonus de fin d'année	L'accord prévoit une part variable annuelle exprimée en euros, plafonnée dans le contrat en référence aux plafonds de CIA des titulaires exerçant les mêmes missions. L'entretien annuel sert de base à son attribution comme avec les fonctionnaires. Peut servir à valoriser un interim	C'est une avancée énorme pour les contractuels : - Les CDD peuvent toucher le bonus - On acte la comparaison des montants avec le CIA des titulaires ce qui ouvre la voie à des augmentations	On n'a pas obtenu de budget pour l'augmentation des bonus mais ce n'était pas dans le cadre de la négo ! On avait demandé une prime d'intérim distincte du bonus de fin d'année	Grosse avancée
Amélioration des délais administratifs à toutes les étapes : renouvellement, réévaluation triennale, fin de contrat	L'accord prévoit un dialogue trimestriel avec les directions qui va considérablement améliorer : - La préparation des renouvellements de contrat - La préparation des réévaluation triennales Fin de contrat : l'administration s'engage à fournir les documents en 15 jours	Grosse amélioration des pratiques de gestion où le SAAM prend ses responsabilités en organisant le dialogue de gestion en amont avec les directions ! Le repérage à six mois est plus protecteur que les seules règles minimales de prévenance pour les renouvellements.	Nous n'avons pas non plus obtenu l'objectif de ramener progressivement le délai à 8 jours pour les documents de fin de contrat mais c'est un énorme mieux par rapport à l'existant. Nous n'avons pas obtenu de délais plus contraignants pour la transmission effective des contrats, pour la négociation des réévaluations triennales, ni la rétroactivité en cas de retard.	Dans l'ensemble ça inscrit déjà une vraie avancée
Tarifs de cantine	L'accord prévoit que les agents contractuels bénéficient de l'accès à la restauration collective selon des modalités financières adaptées à leur situation, après avis de la CCAS.	Enfin traité via la double structure de la rémunération	Nous n'avons pas obtenu la définition d'une règle précise d'abattement tarifaire ni la reprise de la revendication CGT permettant d'éviter que les contractuels paient plus cher que les titulaires à fonctions comparables mais ça se règle autrement	Ok finalement
Rappels des droits : action sociale	L'accord rappelle l'accès des contractuels, selon la durée du contrat, aux prestations d'action sociale interministérielles, ministérielles et aux services d'action sociale de l'administration centrale.	Même si cela relève beaucoup du rappel, c'est positif que ces droits soient formalisés dans l'accord et puissent être diffusés plus largement		Pas déterminant mais ok de rappeler le principe
Droit syndical	L'accord rappelle le droit syndical, l'accès à l'information syndicale, l'absence de discrimination liée à l'exercice de ce droit, et précise que la CCP est saisie pour avis sur le non-renouvellement du contrat des agents investis d'un mandat syndical.	Ça ne fait que rappeler l'existant mais c'est super que l'administration écrive noir sur blanc que les contractuels ont les mêmes droits syndicaux que les titulaires	Nous n'avons pas obtenu l'extension de cette protection à l'ensemble des agents contractuels ouvertement engagés syndicalement, ni une saisine plus large et systématique de la CCP mais ça aurait été contraire au droit existant	Ok très bien
Formation / informations RH	L'accord prévoit la même offre de formation que pour les titulaires, le recueil systématique des besoins de formation, des formations d'acculturation dès la prise de poste, un tutorat la première année et un accompagnement après 5 ans sur le même poste. Il prévoit aussi la diffusion du cadre de gestion et la réalisation de supports à destination des agents et des directions.	Pas un article déterminant car ça tombe sous le sens mais ça va mieux en le rappelant		Ok

Formation des directions à la gestion des contractuels	L'accord prévoit la diffusion des règles applicables auprès des directions, encadrants et RH de proximité, ainsi que des supports dédiés, notamment une note de cadrage à destination des directions.	Utile et nécessaires pour harmoniser les pratiques de gestion et limiter les écarts d'interprétation selon les services.		Ok
Structure de la rémunérations	L'accord prévoit une structuration de la rémunération avec une part fixe déterminée en référence aux grilles indiciaires des corps de fonctionnaires et aux IFSE des titulaires exerçant les mêmes missions. Il indique aussi que le niveau de rémunération doit être cohérent avec celui d'un titulaire de même nature de fonctions, responsabilités et ancienneté équivalentes. Enfin, le comité de suivi doit suivre les évolutions de rémunération et les écarts entre contractuels et titulaires, ainsi qu'entre femmes et hommes. L'accord prévoit un droit d'option et que les agents ne peuvent pas voir leur rémunération baisser dans cette bascule	Grosse avancée pour les contractuels : <ul style="list-style-type: none"> - La comparaison avec la rémunération des titulaires devient automatique - L'objectif d'égalité est clairement inscrit - Pour rappel l'introduction d'un montant indemnitaire n'a aucune conséquence pour la rémunération des contractuels. - Les contractuels pourront être embarqués dans les augmentations générales de l'IFSE quand on a des campagnes de revalorisation - Objectif aussi d'égalité hommes / femmes clairement inscrit - Cela va permettre de traiter clairement la question des tarifs de cantine puisqu'on aura bien un indice de rémunération et une part indemnitaire - Possibilité de droit d'option pour les contractuels - Garantie de ne pas voir le salaire baisser dans la bascule 	Nous n'avons pas obtenu de référentiel salarial opposable, ni de plan de rattrapage des écarts, ni de calendrier précis de convergence mais ça n'est évidemment pas dans l'air du temps...	La rédaction finale est extrêmement positive pour les contractuelles et va aussi loin que l'administration pouvait aller
Réévaluation	L'accord prévoit que la rémunération des agents contractuels est réexaminée à chaque changement de fonctions (pour tenir compte de l'augmentation des responsabilités ou de la nouvelle expertise) et, en l'absence de changement, au plus tard tous les trois ans pour prendre en compte l'ancienneté sur le poste et l'expertise acquise.	L'accord va + loin que la réévaluation triennale : il prévoit explicitement une possibilité de réévaluation en cas de changement de fonction ou de responsabilités, ce qui était une grosse demande des agents contractuels	On n'a pas obtenu de barème en cas de changement de fonction mais c'était hors périmètre de négo. Idem pour le pourcentage d'augmentation triennal. Pas de calendrier précis ni de point sur les revalo a posteriori ce qui est dommage...	Dans l'ensemble c'est plutôt correct comme rédaction mais une amélioration concrète des pratiques de gestion avec un engagement de délai de transmission des propositions aurait été un +
Comité de suivi	Le comité de suivi réunit l'administration et les organisations syndicales au moins une fois par an, pour suivre la mise en œuvre de l'accord. Il doit établir un état des lieux des pratiques de gestion des contractuels et suivre plus particulièrement l'évolution des rémunérations, les écarts entre contractuels et titulaires exerçant les mêmes fonctions, les écarts femmes/hommes, ainsi que la synthèse des motifs de recrutement de contractuels.	Super avancée pour continuer à obtenir des données et mettre en évidence la nécessité de plans de rattrapage... et donc négocier des augmentations collectives		Très bon outil à utiliser et maintenir la pression par la mobilisation des contractuels