

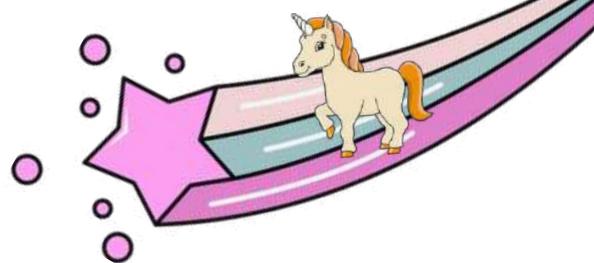
GT n° 1 - lancement des discussions

9 juillet 2025

Le SAAM a soumis un projet d'accord de méthode qui exclut de la discussion les référentiels de rémunération. En amont de la séance, la CGT a répondu qu'elle ne participerait pas à la discussion si la question des grilles de rémunération n'était pas abordée : pour la CGT, la négociation ne peut pas être occupationnelle et doit compléter la réglementation existante et le texte national, sans réécrire l'existant. La CGT a aussi présenté ses revendications et notamment le principe d'une rémunération minimale assise sur les grilles du corps de référence et le plancher de gestion des attributions indemnitaire ainsi que des grilles permettant un déroulement de carrière.

L'administration a répondu que les principes de rémunération pourraient être abordés et qu'elle n'était pas hostile aux principes d'égalité salariale présentés par la CGT. En revanche les référentiels en eux-mêmes ne viendraient que dans un second temps en 2026, après discussion avec le CBCM. Le SAAM a également accepté d'aborder la question des tarifs de restauration pour les contractuels ce qui pourra être un gain de pouvoir d'achat immédiat.

La CGT a donc décidé de rester dans les discussions mais demandé de nombreuses modifications sur le projet d'accord de méthode. FO a annoncé ne pas participer à la suite des discussions. L'administration annonce vouloir aboutir à un accord d'ici fin décembre 2025. Le challenge paraît serré.



Des interrogations sur le format du texte

La question du format du texte de l'accord et du cadre de gestion reste en débat. Pour la CGT, l'accord doit se borner aux principes sur lesquels l'administration accepte de s'engager au-delà de la réglementation et du texte national et ne pas réécrire toute la réglementation.

L'administration veut un texte complet pour les gestionnaires et les UGARH, quitte à ajouter des « encarts » dans le guide national, notamment pour que les gestionnaires n'aient qu'un seul outil à leur disposition. Elle envisage de le compléter par un texte court de 3-4 pages à destination des contractuels. Pour la CGT, la production d'un guide de la réglementation complet comme d'un fascicule pédagogique à destination des agents sont indépendantes de l'accord et restent de la responsabilité de la seule administration.

Signature d'un accord de méthode

L'accord de méthode a été signé le 24 septembre par la CGT, la CFDT, l'UNSA et l'ASAMEN. Cette signature n'engage que sur les modalités de discussion et ne préjuge évidemment pas des signatures sur l'accord final.

GT n° 2 - durée des contrats et CDI

24 septembre 2025

Durée des contrats : actuellement 40% des CDD sont conclus pour 1 an seulement et on ne compte que 48% de CDD de 3 ans. La CGT a présenté sa revendication de contrats les moins précaires possibles et l'objectif de généraliser les CDD de 3 ans. L'administration s'est montrée favorable à systématiser la proposition d'un CDD de trois ans, tout en réservant la possibilité de contrats inférieur à un an pour des besoins saisonniers (type vacations).

A noter, lors du GT du 7 novembre, à la surprise générale, l'UNSA a demandé à maintenir les termes du texte national sur la généralisation des CDD d'un an, laissant le choix sur la durée du contrat. L'administration leur a demandé de confirmer cette position par écrit.

CDI : La CGT a plaidé pour encourager les CDI comme premier contrat, notamment pour les filières en tension et pour les agents ayant déjà une expérience reconnue. Elle demande à minima qu'ils soient automatiques au bout de 3 ans de CDD. L'administration a reconnu que les CDI pour les primo-arrivants étaient en développement rapide : 12% en 2022, 17% en 2023 et 28% en 2024, même s'ils restent majoritairement concentrés sur la filière du numérique (60% des CDI aux nouveaux arrivants).

L'administration est prête à s'engager sur deux points :

- un agent qui a une expérience 'réussie' dans une autre administration doit se voir proposer directement un CDI sans passer par un CDD. Bémol : que veut dire "réussie" ?
- la hiérarchie de l'agent devra automatiquement se prononcer sur la CDIsation de l'agent au terme de 3 ans de CDD et donc la CDIsation deviendrait la norme. Bémol : cela reste au bon vouloir de la hiérarchie...

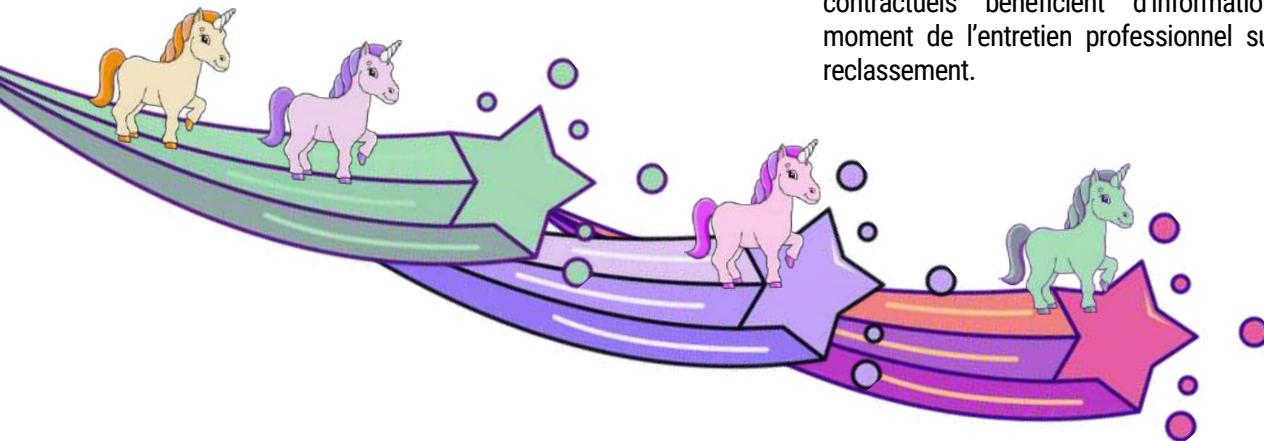
GT n° 3 - mobilité, portabilité

6 octobre 2025

Portabilité : La portabilité du CDI permet à l'agent de changer d'administration, tout en conservant son CDI. Mais l'agent conclut un nouveau contrat avec une nouvelle période d'essai.

La CGT a demandé la suppression de la période d'essai pour les mobilités entrantes en portabilité du CDI. Refus de l'administration qui accepte de réduire les durées des périodes d'essai mais veut maintenir une période d'évaluation de l'agent... avec le soutien inattendu de la CFDT.

Congé de mobilité professionnel : il constitue un quasi détachement pour les contractuels qui conservent leur CDI dans l'administration d'origine quand ils partent dans une autre administration en CDD. **La CGT a demandé que le congé de mobilité soit systématiquement proposé** et qu'une information soit faite aux agents sur leurs droits. L'administration reconnaît le besoin d'information.



Mobilité interne : La CGT demande que les mobilités internes pour les CDI fassent systématiquement l'objet d'un **avantage et non pas un nouveau contrat pour éviter toute nouvelle période d'essai**. Étonnamment, la CFDT répond que les périodes d'essai sont importantes, notamment en cas de changement de fonctions hiérarchiques (passage à adjoint ou chef de bureau) et n'appuie pas la demande. L'administration n'a pas tranché et la question reste en suspens.

Entretiens recommandés et obligatoires : Les agents contractuels ont droit à un entretien professionnel dans les mêmes conditions qu'un titulaire. Pour la CGT, il ne s'agit pas d'un enjeu sensible dans la négociation, pas plus que le rappel des entretiens obligatoires (fin de contrat, renouvellement).

Accès aux concours : Les OS ont fait remonter le besoin d'information sur le reclassement potentiel pour mesurer l'intérêt de présenter les concours. Pour l'administration, la question soulève celle de la formation des interlocuteurs RH et de l'encadrement sur ces questions. La CGT a proposé que les contractuels bénéficient d'information systématique au moment de l'entretien professionnel sur les concours et le reclassement.

GT n° 4 - droits sociaux et rémunérations

7 novembre 2025

Tarifs restauration : La CGT a présenté sa revendication d'un abattement révisé correspondant à minima au plancher de attributions indemnitàires des titulaires par catégorie. Étonnamment encore, la CFDT et l'UNSA ont demandé que le sujet soit plutôt traité en commission d'action sociale. **Le principe de nouveaux tarifs est acté sans qu'ils soient étudiés dans l'accord et c'est bien dommage !**

Action sociale : Les droits des contractuels sont les mêmes que ceux des fonctionnaires. La CGT n'en fait pas un enjeu de négociation.

Droits syndicaux : Ils sont les mêmes que ceux des fonctionnaires et la CGT n'en fait pas un enjeu de négociation spécifique. Elle a appuyé la demande de la CFDT que les non renouvellements d'élus soient systématiquement présentés devant la CCP et proposé de l'étendre aux experts.

Fin de contrat : L'administration s'engage sur un délai de 15 jours maximum pour produire les documents de fin de contrat. Cela reste encore trop mais représente un vrai progrès par rapport aux dernières années.

Rémunération : La discussion a seulement été amorcée. **La CGT a représenté ses revendications sur les minimum de rémunération, les déroulements de carrière et sur les bonus de fin d'année** (pour tous, CDD compris et au niveau des titulaires). La CFDT et l'UNSA ont insisté sur la reconnaissance des qualifications et de l'expérience acquise.

L'administration propose aux organisations syndicales de réfléchir à la **décomposition de la rémunération des indiciaires en un volet indiciaire et l'autre indemnitaire**, comme pour les fonctionnaires. Ce serait sans impact en rémunération comme en matière de cotisations retraites notamment. En revanche, seule la partie indiciaire progresserait avec les revalorisations du point d'indice. La CGT est dubitative.

Restent à aborder :

- les principes de rémunération (structuration) : suites
- les modalités d'appropriation du cadre de gestion

C'est bien la question de la rémunération qui est centrale et elle ne fait que démarrer ! A suivre...

Bilan provisoire :

A ce stade et sans proposition de texte d'accord, il est compliqué de mesurer les avancées réelles de la discussion. La CGT note cependant de vraies avancées sur la durée du contrat et la CDIsation au bout de 3 ans mais qui restent à confirmer. **Mais les avancées sur la rémunération seront essentielles pour déterminer la signature de la CGT.**