



**Projet d'accord contractuels AC
Première analyse CGT**

1. Durée des contrats et CDIisation

Ce que dit l'accord	Position CGT
Le premier CDD sur besoin permanent est conclu pour 3 ans, avec possibilité de durée plus courte mais motivée par le service.	Grosse avancée puisque la norme devient le recrutement pour 3 ans avec une incitation au CDI.
Un CDI est proposé après 3 ans de CDD, sous réserve de l'avis favorable de la direction et de la permanence du besoin.	Possibilité de CDI dès un an et incitation claire au CDI.
Un CDI peut être proposé dès l'embauche pour des agents ayant une « expérience réussie » dans une autre administration, ou après un an d'ancienneté à la demande de la direction.	

2. Période d'essai

Ce que dit l'accord	Position CGT
Rappel réglementation + principe d'évaluation des compétences	Pas de mention que la période d'essai peut être facultative. A demander.

3. Renouvellement des contrats

Ce que dit l'accord	Position CGT
Organisation d'un dialogue SAAM / direction chaque trimestre pour anticiper les recrutements	<p>Point positif, devrait réduire les délais.</p> <p>Chaque trimestre, cela laisse finalement peu de temps pour la négociation salariale et anticiper la discussion. Demander 6 mois.</p> <p>Demander au SAAM un engagement que les contrats n'arrivent plus a posteriori / trop juste pour négocier.</p>
Rappel réglementation sur les entretiens obligatoires et leur délai en cas de non renouvellement	<p>Ok</p> <p>Rappeler agent peut être accompagné</p>

4. Mobilité, portabilité

Ce que dit l'accord	Position CGT
Portabilité	<p>Pas de garantie CDI systématique même si la rédaction tente un compromis</p> <p>Demander suppression période d'essai ou a minima exprimer qu'il est possible de la supprimer</p>
En mobilité interne, l'accord rappelle les possibilités de retour à un poste équivalent si la mobilité ascendante échoue.	<p>Rédaction intéressante</p> <p>Demander ajout sur le fait que la mobilité interne se fait par avenant.</p>
En mobilité externe, il est « recommandé » de privilégier le congé de mobilité.	<p>Pas de paragraphe clair sur le congé mobilité.</p> <p>A demander</p> <p>Demander également de préciser les garanties sur les conditions de retour</p>

5. Entretiens, formation

Ce que dit l'accord	Position CGT
Entretien à la prise de poste, entretien avant fin de période d'essai, entretien annuel obligatoire pour tous les CDD > 1 an et les CDI, servant de base à la révision triennale de la rémunération.	Rappel réglementation existante et bonnes pratiques. Intérêt limité mais ok. Préciser à quoi renvoie le tutorat.
Accès à la même offre de formation que les titulaires; tutorat la première année; accompagnement spécifique après 5 ans sur le même poste.	Demander préciser formalisme entretien pour licenciement au cours de la période d'essai.

6. Droits syndicaux, action sociale

Ce que dit l'accord	Position CGT
Égalité de droit syndical avec les titulaires ; information syndicale et exercice possible sur le temps de travail ; rôle de la CCP pour certaines décisions individuelles.	Rappel réglementation existante. Intérêt limité mais ok. Demande garanties pour les agents contractuels ayant affiché leur engagement syndical (candidats, experts, référents) en cas de licenciement (extension passage des fins de contrats élus en CCP)
Accès aux prestations d'action sociale ministérielles et interministérielles, à la restauration collective et aux associations de personnels.	Rien de nouveau ni de précis Demander
Sur la cantine, des tarifs « adaptés » après avis de la CCAS, sans règle précise d'abattement.	Un abattement indiciaire au moins égal au plancher indemnitaire de chaque catégorie, pour que les contractuels ne paient pas mécaniquement plus cher que les titulaires. La rédaction proposée pose problème (mais le système de rémunération en deux composantes règle aussi le pb)

7. Fin de contrat

Ce que dit l'accord	Position CGT
Documents de fin de contrat (attestation France Travail, certificat de travail) transmis au plus tard 15 jours après la fin du contrat.	Ça reste long mais au vu de ce qui a existé, c'est un progrès. Quel objectif d'amélioration ? Arriver à 1 semaine max ?

8. Rémunération et pouvoir d'achat

Ce que dit l'accord	Position CGT
<p>La rémunération doit tenir compte des référentiels ministériels/interministériels existants et se rapprocher de celle des titulaires exerçant les mêmes fonctions :</p> <p><i>« Une attention particulière est portée à la réduction des écarts entre titulaires et contractuels exerçant les mêmes fonctions et entre les femmes et les hommes à niveaux de responsabilité équivalents. »</i></p>	<p>C'est le gros bémol du texte mais on le savait... Volonté de corriger des écarts mais sans enveloppe</p> <p>Pb : cadre budgétaire contraint</p> <p>Pas d'annonce de plan de rattrapage des écarts de rémunération</p> <p>Les rémunérations des contractuels sont-elles fixées en lien avec un corps de fonctionnaire de référence (quand il existe ?)</p>
L'accord exclut les référentiels de rémunération du périmètre immédiat : ils seraient discutés plus tard avec le CBCM, dans un contexte budgétaire contraint.	
<p>L'accord annonce une future structuration de la rémunération en deux parties: une part fixe (indiciaire + indemnitaire) et une part variable annuelle modulée selon l'évaluation, non reconductible.</p> <p><i>Possibilité d'option pour les contractuels en poste et maintien système actuel</i></p>	<p>Permet effectivement des comparaisons claires avec les fonctionnaires et n'a pas d'incidence sur la retraite des contractuels (contrairement aux fonctionnaires)</p> <p>Comment est déterminée la part indiciaire et la part indemnitaire ? A négocier et doit être écrit dans l'accord</p> <p>Est-ce intéressant pour les agents grille DINUM ? Pas forcément. Quel corps comparable ? (IGR ?) A regarder précisément. Peut-être ont-ils intérêt à rester eux dans l'ancien système</p>

Part indemnitaire fixe	<p>Pas de précision si assise sur IFSE des fonctionnaires. Le demander.</p> <p>Trouver une rédaction qui permette d'embarquer les contractuels dans les revalorisations générales des IFSE</p>
<p>Part indemnitaire variable : « <i>Une part variable le montant maximum fixé en fonction du niveau de responsabilité est plafonné dans le contrat. Cette part variable exprimée en euros, versée annuellement est modulée selon la manière de servir, les objectifs assignés et les responsabilités particulières exercées durant l'année. Sa modulation s'appuie sur l'entretien d'évaluation professionnelle annuel</i> »</p> <p>A noter la part variable peut récompenser un interim</p>	<p>On n'est pas exactement sur des bonus annuels pour tous, à un niveau équivalent au CIA des titulaires mais progrès avec « prime exprimée en euros » et pas en pourcentage de la rému. Importance de faire exprimer des plafonds comparables aux fonctionnaires (donc augmentation)</p> <p>Pas de précision CDD et CDI. Demander extension systématique CDD</p> <p>Demander rédaction mention article 6 et 11 de l'entretien professionnel</p> <p>Demander plutôt prime d'interim ad hoc</p>
Réévaluation de la rémunération : à chaque changement de fonction / En l'absence de changement de fonctions, au plus tard tous les trois ans, pour tenir compte de l'ancienneté sur le poste et de l'expertise acquise.	<p>On devrait avoir quelque chose de plus précis sur les modalités d'application, quel délai etc. Trop souvent aujourd'hui la réévaluation prend du retard au moment des changements de fonction, quelle rétroactivité possible ?</p> <p>Rien d'automatique évidemment et c'est dommage</p>

9. Appropriation et comité de suivi

Ce que dit l'accord	Position CGT
Diffusion du cadre et information	Besoin de formation +++ des UGARH / interlocuteurs RH dans les directions aux enjeux de la gestion des contractuels + encadrants
Comité de suivi	ok