

Compte rendu du Bureau du 5 mars 2021/visio

Présents/visio : P. Gérard, PY Blanchard, E. Manoncourt, , E. Nannarone, N. Sattler-Jung, F.Jacob Rodrigues, A. de Portzamparc, NLDV, JP Serres, L. Diliakou, R. Megrot, E.Rivoallan.

Excusés : Patrick Coroyer et B .Cordier

1- Les nouveaux partenaires

Deux conventions ont été signées à ce jour :
DOMPLUS : participation au prochain colloque, subvention pour un montant de 8 000 €
DE SOUSA avec petits bots participation au prochain colloque et subvention pour un montant de 4 000 € (déjà versé)
Attente de réponse de MUTEST

2- Les prochaines visio- conf

- **Participation de Patrick Coroyer au web de weka le 30 mars sur la prochaine loi de protection sociale**
- **Webinaire avec CIG et Pierre Yves le 17 mars.** Coordonnées numériques déjà transmises et à retransmettre 2 jours auparavant. Pierre Yves y fera l'introduction et la clôture

3- Travail interne sur les contractuels (statut-rémunération.....)

But : Durant 1H30 : consolider une pensée sur un sujet particulier et constituer une philosophie de l'ANDRHDT à proposer éventuellement à la Gazette ou à Acteurs Publics.

Discussion :

Ces contrats interviennent surtout sur les métiers en tension : médecins, informaticiens, cuisiniers etc...

Des réactions très différentes suivant les collectivités :

Remplacement de médecins par des infirmières en conservant 2 médecins

Rémunération calée sur la grille des titulaires avec une prime de précarité

Dans les centres de santé : médecins rémunérés sur la grille hospitalière

Octroi du rifseep ce qui donne des possibilités supérieures

Reprise de la carrière et négociation sur les postes en tension mais on respecte les grilles indiciaires avec application de la clause de revoyure tous les 3 ans ou augmentation si changement de fonction ou si absence de concours ...(on privilégie la paix sociale)

Intervention de Pierre Yves :

Officiellement on passe toujours les concours en vue de titularisation, mais ce discours n'est que théorique, la réalité est qu'il existe un véritable mouvement en faveur du contrat (accès au CDI dans les 3 catégories, existence du CDI direct à l'Etat) qui est plébiscité par les employeurs qui voient la possibilité d'adapter les recrutements aux nouveaux besoins du service public (cf le 6^{ème} baromètre RH AMF, ADF, Régions de France et FNCDG et CNFPT).

Les services de contrôle de légalité ne semblent pas faire obstacle à ce mouvement, le suivi de la jurisprudence ne comportant pas de contentieux sur cette problématique au niveau des CAA sauf à considérer qu'une négociation avec les employeurs désamorce la situation pour que les contentieux se limitent aux TA.

La FPT est entrée dans une logique de marché : le médecin de prévention(jusqu'à 6500 € brut (sachant par ailleurs que l'individu prend le poste qui est le mieux rémunéré. La notion de marché est sans doute à réévaluer selon les régions.

Plus globalement, la mobilité professionnelle au sein d'un secteur d'activité, de la fonction publique et surtout entre secteurs est un axe fort qui a émergé avec l'élection du Président de la république. Nombre de dispositions ont supprimé les obstacles juridiques au sein de la FP et favorisé la possibilité de l'expérience privée (cf le compte personnel de formation, les dispositions sur la disponibilité) Institutionnellement s'y sont ajoutée la très forte restriction du contrôle de légalité, la quasi disparition des compétences des CAP notamment en matière d'avancement et de promotion interne, la suppression pérennité d'emplois en cas de prise en charge, un mouvement qui favorise le passage d'une fonction publique à une fonction publique de l'emploi et initié un mouvement qui limite fortement l'existence de contre-pouvoirs locaux. Sans doute les plus grands employeurs conservent-ils une forme de régulation par la présence des syndicats, et oiyr nombre de collectivités et d'établissements, cette forme de désinvestissement de l'Etat pousse les élus à « **prendre leurs responsabilités** » au risque de considérer « **qu'ils n'ont pas de comptes à rendre** »

Même si son expression est encore limitée, la loi a posé les bases **d'une véritable dérégulation de la FPT**

Pour les contractuels, comme l'ont relevé nombre de syndicats, existe un double risque : devoirs des agents largement sous payés quand il s'agit de contrats courtsou de remplacements, leur expérience et leurs compétences étant peu

valorisées, et à l'invers, sur des marchés en tension, de voir s'envoler les pratiques salariales pour répondre à un marché qui peut ne pas être identique sur les secteurs géographiques et dont tous les employeurs n'ont pas nécessairement la connaissance.

Il est peu vraisemblable que la solution provienne d'un texte réglementaire national unique, qui pour rassurant qu'il soit, ne répondrait qu'imparfaitement aux situations locales.

Sur le mode du droit souple, l'idée pourrait être de proposer quelques règles de conduite ou de réflexions pour appréhender la gestion des contractuels dans son ensemble et offrir à ceux dont la présence se pérennise une perspective professionnelle.

Sans exhaustivité on peut imaginer des thèmes comme

- les outils de connaissance du marché local de l'emploi d selon les métiers
- Des recommandations sur le contenu des contrats pour ne pas les rigidifier à l'excès et permettre une certaine mobilité dans l'affectation
- complétant la portabilité du CDI dont on pourrait même imaginer en étant iconoclaste, qu'elle soit étendue au secteur privé.
- des principes salariaux minimaux reprenant la jurisprudence (cf en pratique les termes du décret portant sur les contractuels)
- quelques principes de gestion et de déroulement de carrière notamment de cohérence avec les fonctionnaires et pour limiter la concurrence entre et/ou au sein des services ou avec des collectivités de de même périmètre géographique
- des engagements sur le régime indemnitaire
- un peu de rappel disciplinaire sur les obligations et les motifs de licenciement dans l'intérêt du service
- l'action sociale et la protection sociale complémentaire

L'ensemble constituant sinon une convention, du moins un cadre collectif de gestion à disposition des employeurs.

On peut imaginer le proposer aux employeurs d'un même bassin géographique ; notamment pour les agglomérations et métropole et même d'en débattre avec les préfetures et les comptaibles public pour simplifier un contrôle de légalité éventuel

En effet, les élus sont encore sensibles à des cohérences sociales cest la raion pour laquelle il convient :

- d'avoir une cohérence très claire à opposer
- une cohérence de gestion
- des points d'alerte
- des recommandations dans la gestion

En effet, se limiter aux seules cohérences de marché, présente plusieurs limites

1. développer des stratégies personnelles et collectives
2. le poste de contractuel contient en lui-même une certaine rigidité qu'il convient de lever ?

3. le licenciement est difficile à élaborer (conditions.... Jurisprudence ...chercher des comparaisons dans le privé ?)
4. concurrence en interne : des services se font une concurrence malsaine
5. concurrence entre métropoles, directions opérationnelles et entre différents directeurs (ex : pb des contractuels ex régie des eaux rejoignant la FPT après dénonciation de conventions avec les établissements)

Il nous reste à travailler et élaborer des stratégies quant à divers points :

- Quel raisonnement tenir auprès des parisiens qui veulent revenir en province tout en conservant leur rémunération parisienne
- Appréhender un risque supplémentaire : la fixité des contractuels qui ne veulent plus quitter des collectivités ayant des salaires trop élevés qu'ils ne retrouveraient plus
- Instaurer les conditions et les modalités d'une clause de revoyure tous les 3 ans

Un tour de table est fait pour connaître le nombre de contractuels (à ramener à la collectivité entière)

N'existe-t-il pas une forme d'idéologie de la flexibilité ? Pour faire fonctionner le système il faudrait prévoir la portabilité du détachement pour continuer un déroulement de carrière

Il faut trouver des règles en faisant un état des lieux : la conférence du 17 nous donnera des chiffres.

Merci d'envoyer vos chartes de régulation des rémunérations des contractuels et des « carrières »*A ce jour 2 chartes : Région grand Est et Nièvre (sur le site)

4- Le colloque 2021

- a. *Eric de Manoncourt a déjà commencé la recherche des établissements de restauration susceptibles de nous accueillir*
- b. *Il travaillera également avec Olivier Delcour*
- c. *Il commence à travailler sur l'affiche et la communication*

6 Les dates futures A Noter

Le 17 mars webinaire CIG Matin (10h midi)

le 9/04 AM

le 21/05 AM

le 23/06 AM

P.COROYER, Président

P.GERARD Vice Président

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'P. Coroyer', with a stylized flourish at the end.

Président