



COMPTE RENDU

Réunion du 22 mai 2017

Agents contractuels « décret 49 »

Le 22 mai 2017, la DRH-MD a convié les représentants syndicaux à une réunion de travail sur les Perspectives d'évolution de la situation des agents relevant du décret de 1949. Cette réunion a fait suite à celle tenue le 3 février 2017, ouvrant le chantier de l'amélioration des rémunérations et carrières des agents 49. La délégation FO était composée de Patrick Daulny, secrétaire fédéral et de Philippe Forget, Décret 49.

Ce qu'a présenté l'administration

Constat / Problématique

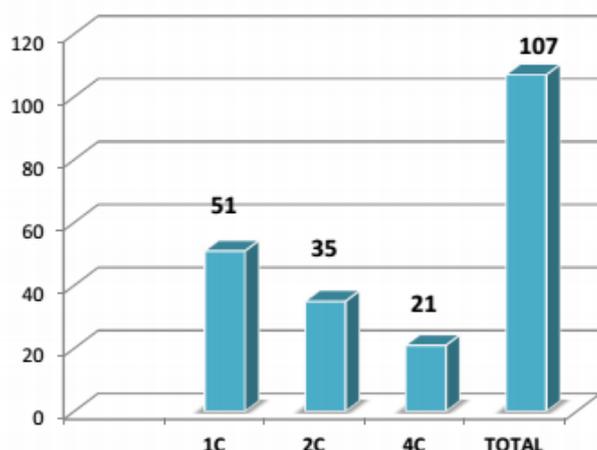
Un quasi-statut dont la grille n'a pas bénéficié des dernières réévaluations indiciaires (NES, PPCR notamment) offertes au fonctionnaire et qui comporte des goulots d'étranglements en matière d'avancement, compte tenu du fait qu'il n'y a plus de recrutements.

Afin d'apporter des solutions à cette situation, un groupe de travail a été créé, pour étudier tous les moyens (réglementaire et en gestion) permettant de redynamiser les rémunérations et les carrières de ces agents.

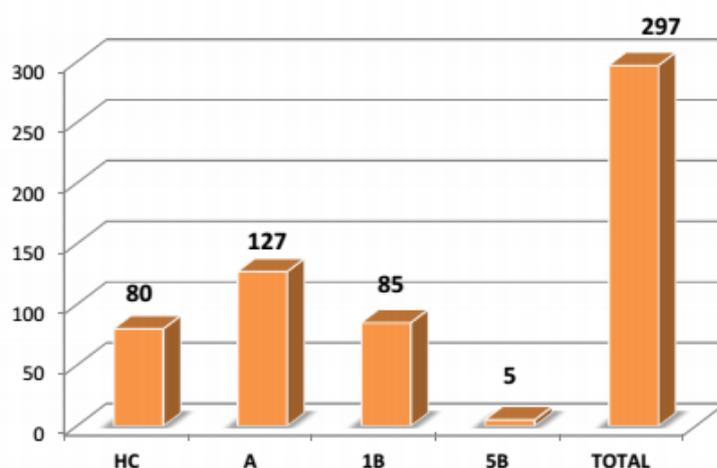
Effectifs

404 agents / moyenne d'âge = 57 ans.

AGENTS D49 ADMINISTRATIF



Agents D49 TECHNIQUE



NB : il n'y a plus d'agents 5C.

Leviers d'action réglementaires

Indemnitaire :

- Extension de l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS) aux agents de la filière technique ;
- Un seul périmètre : application des taux réglementaires de l'IFTS des services déconcentrés à tous les agents ;

- Déplafonnement des montants indemnitaires des agents de la filière technique et de la filière administrative du périmètre de centrale ;
- Alignement réglementaire des 2C sur les 1C.

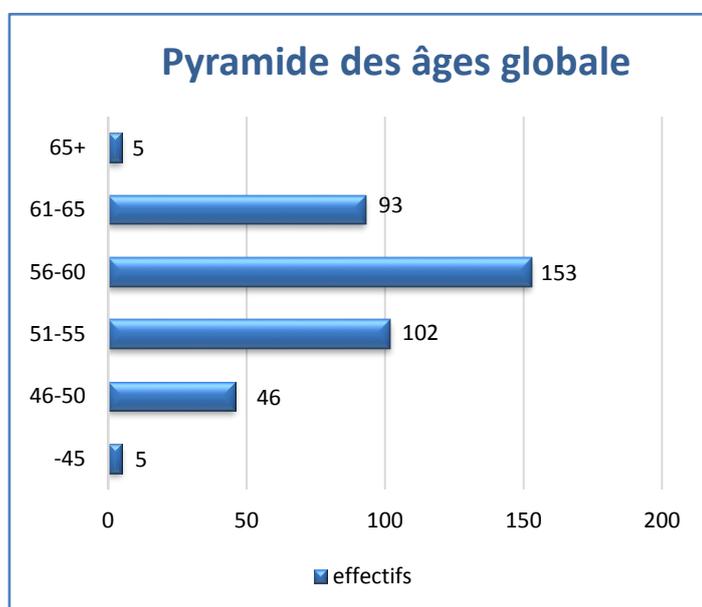
Indiciaire :

- Création d'échelons supplémentaires ;
- Raccourcissement de la durée d'ancienneté de certains échelons.

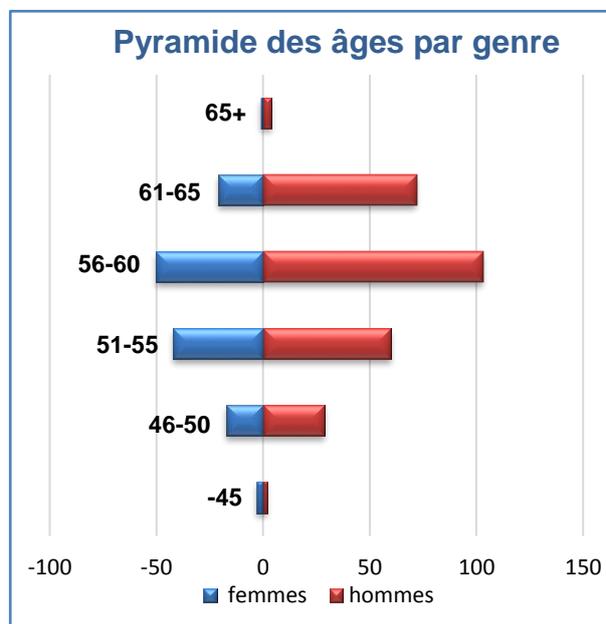
Leviers d'action en gestion

- **Titularisation Sauvadet** : Dans le cadre des examens organisés jusqu'en 2020, pour les agents recrutés postérieurement à la publication de la loi 84-16.
- **Recrutement ICT** : Pour les agents qui remplissent les conditions de diplômes.
- **Fluidification des avancements** : Résorption des goulots d'étranglement constatés dans les franchissements de catégories à très court terme (1 à 2 ans).
- **Extinction des 5B par promotion.**

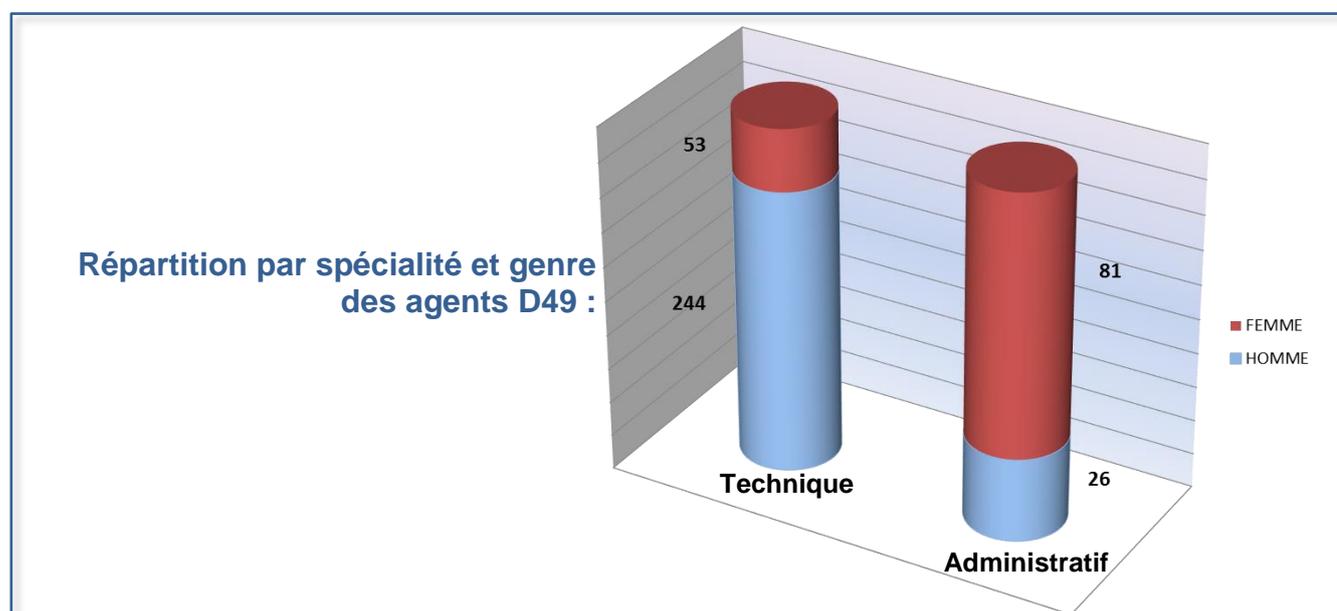
Éléments démographiques



NB : 62% des agents D49 ont plus de 55 ans



NB : 33 % des agents sont des femmes



Avant que M. Benaben n'expose les propositions préparées par la DRH-MD, le représentant de **FO** a tenu un propos liminaire. Il a ainsi souligné que l'objet central du débat, la réduction de l'écart salarial entre les agents 49 et les fonctionnaires, devait être poursuivi non seulement avec rigueur, mais aussi réalisme. Il a regretté que les propositions de la DRH-MD aient été transmises trop tardivement, et jugé que cette réunion ne pouvait donc être considérée comme conclusive.

M. Benaben a ouvert le débat en rappelant la problématique majeure du chantier entamé. La finalité de ces réunions est de remédier à la situation des agents 49 qui pâtissent notamment de goulots d'étranglement en matière d'avancement, étant donné qu'il n'y a plus de recrutement. Aussi un groupe de travail a-t-il été créé, composé de représentants syndicaux et de responsables administratifs, en vue d'étudier les moyens, réglementaires et gestionnaires, propices à dynamiser les salaires et carrières de ces agents. Puis, M. Benaben a précisé les données suivantes : les agents du décret 49 regroupent 404 personnes dont la moyenne d'âge est de 57 ans. 297 agents relèvent du secteur « technique » ; 107 du secteur « administratif ». Pour le président de séance, l'enjeu est de réduire de 50% l'écart salarial qui pèse entre les fonctionnaires et les agents 49 aux dépens de ces derniers.

Dans cette perspective, la DRH-MD a proposé de faire jouer des leviers d'action réglementaires sur les plans, indiciaire et réglementaire. Dans le domaine indiciaire, elle avance trois mesures principales : la création d'échelons supplémentaires, le raccourcissement de la durée d'ancienneté de certains échelons, la réévaluation des indices des divers échelons. Dans le domaine indemnitaire, quatre mesures principales sont présentées : l'extension de l'IFTS aux agents de la filière technique, un périmètre unique pour l'application des taux réglementaires de l'IFTS, le déplafonnement des montants indemnitaires de tous les agents du périmètre de centrale, l'alignement réglementaire des 2C sur les 1C.

Pour la DRH-MD, ces propositions marquent un « toilettage » important du statut des agents concernés, ainsi qu'une évolution bénéfique dans l'architecture des grilles indiciaires. Le coût de ce progrès s'élèverait à 645 mille euros/an.

Selon la DRH-MD, il faut aussi utiliser des leviers d'action en gestion pour faire progresser les rémunérations et les carrières des agents 49. Ces agents devraient profiter de la loi Sauvadet et postuler pour leur titularisation dans le cadre des examens organisés jusqu'en 2020 (à condition qu'ils aient été recrutés après la loi 84-16). Ils devraient aussi chercher à être recrutés comme ICT s'ils remplissent les conditions de diplômes. Enfin, la DRH-MD prétend qu'elle veillera à la fluidification des avancements, en vue de résorber les goulots d'étranglement concernant les franchissements de catégories à très court terme (1 à 2 ans).

Une fois ces propositions énoncées, les représentants syndicaux sont intervenus pour en délibérer. **FO** a remarqué l'aspect disparate des évolutions envisagées : on a du mal à distinguer l'unité directrice de l'action administrative à conduire. Les responsables de l'administration justifient avec peine certains choix : par exemple, celui de basculer les 2C en 1C, ce qui entraîne une revalorisation uniquement de l'indiciaire pour les 1C. Ils ont présenté comme miraculeux des leviers d'action gestionnaire, telle la loi Sauvadet, qui peuvent s'avérer préjudiciables aux intérêts de certains agents soit 222 agents. En ce qui concerne les agents pouvant postuler au recrutement ICT (5 agents), il n'est en rien évident que cela engendrerait une amélioration de situation pour eux tous. **FO** a également remarqué que la fluidification des avancements opérée selon des critères du court terme signifiait un avancement par quota, ce qui pourrait être jugée comme une administration discriminatoire des agents.

En somme, **FO** a insisté sur l'urgence des mesures à mettre en œuvre, vu la moyenne d'âge élevée des personnels concernés. C'est pourquoi la Fédération entend veiller avec rigueur à l'amélioration de la situation des agents 49, mais sans esprit de surenchère. Il faut en effet tenir compte des obstacles que cette amélioration peut rencontrer à Bercy et à la Fonction publique. Vouloir donner trop d'espérance aux agents risque d'aboutir à la paralysie de l'action entreprise. Il faut savoir entendre la maxime de Guillaume d'Orange : « Point n'est besoin d'espérer pour entreprendre, ni de réussir pour persévérer. »

Tous les intervenants ont conclu que cette réunion n'était pas conclusive. Une ultime réunion doit avoir lieu en septembre prochain, si l'on veut que certains leviers d'action puissent être appliqués dès 2018.

FO passera bien évidemment dans les établissements afin d'expliquer aux agents son positionnement sur les grilles indiciaires, les retraites et retraites complémentaires.

FO n'est pas satisfaite des propositions de l'administration pour un corps dont la technicité n'est plus à prouver...

Il n'en reste pas moins que l'on doit faire évoluer « au mieux » l'ensemble des agents, avec une revalorisation indiciaire et indemnitaire qui corresponde réellement à leur valeur.

FO fera une proposition de nouvelle grille indiciaire à l'administration avant deux semaines.

Paris, le 24 mai 2017