

12 mars 2009

6^{ème} réunion du groupe de travail recrutés locaux
Lundi 2 mars 2009

Cette 6^{ème} réunion du groupe de travail a pour objet de poursuivre les discussions sur le vade-mecum (guide de gestion du recrutement local). Les fiches formation, protection sociale et dialogue social restent à rédiger.

L'administration est représentée par RH1 et par le chef du bureau des recrutés locaux et son adjointe. La DGCID est également représentée.

Même si le but de ces réunions n'est pas de co-rédiger avec l'administration ce « guide de l'employeur », force est de constater que les remarques que la CFDT avait formulées n'ont été que modestement prises en compte.

Les principaux points d'achoppement sont les suivants : la CFDT avait demandé que, là où apparaissaient des points qui étaient de la compétence de la commission consultative locale (CCL), la compétence de cette dernière soit rappelée. La CFDT avait par ailleurs réaffirmé sa revendication, déjà ancienne, de voir reconnaître aux grilles de salaires une valeur contractuelle.

A l'issue de la réunion, les points qui suivent ont été actés.

FICHE 3

AGENTS PERMANENTS ET AGENTS TEMPORAIRES

S'agissant des agents permanents, l'administration proposait la rédaction suivante :

« La norme est le recrutement d'agents permanents sur la base de la signature d'un contrat de travail. Selon les besoins et en fonction des pratiques locales, le recrutement est établi sur contrat à durée déterminée ou sur contrat à durée indéterminée. Ces contrats sont soumis à la période d'essai initiale prévue par le droit local. Le Département engage les postes à ne pas reconduire systématiquement les agents en contrat à durée déterminée, même si le droit local le permet, et à proposer un contrat à durée indéterminée aux agents ayant vocation à occuper un emploi permanent. »

L'administration a confirmé que son intention était de faire bénéficier dès que possible les agents d'un contrat à durée indéterminée. Dans ces conditions, la CFDT a proposé que la rédaction soit modifiée comme suit :

« La norme est le recrutement d'agents permanents sur la base de la signature d'un contrat de travail. Selon les besoins et en fonction des pratiques locales, le recrutement est établi sur contrat à durée déterminée ou sur contrat à durée indéterminée. Ces contrats sont soumis à la période d'essai initiale prévue par le droit

Site Internet : www.cfdt-mae.fr

local. Le Département engage les postes à ne pas **maintenir** systématiquement les agents en contrat à durée déterminée, même si le droit local le permet, **mais à** proposer un contrat à durée indéterminée aux agents ayant vocation à occuper un emploi permanent. »

Cette proposition a été acceptée.

FICHE 4

RECRUTEMENT DES AGENTS

La fiche mentionnera clairement que la procédure de recrutement des agents de droit local fait l'objet d'une consultation de la CCL.

FICHE 5

EVALUATION DES AGENTS

La rédaction de cette fiche a été complétée, notamment sur les modalités de contestation, par l'agent, de son évaluation.

Le modèle de fiche d'évaluation, disponible sur diplonet, peut être adaptée par chaque poste, si nécessaire, pour tenir compte des particularités de la structure des emplois du poste comme des traditions locales.

Les indications suivantes ont été ajoutées :

Chaque formulaire d'évaluation doit préciser les modalités selon lesquelles l'agent peut contester son évaluation.

S'il l'estime nécessaire, l'agent peut saisir la CCL de son évaluation.

FICHE 6

REGLEMENT INTERIEUR ET CONTRATS

S'agissant des conventions collectives, la rédaction initiale (« *dans un pays où le droit du travail renvoie aux conventions collectives négociées par branches professionnelles, le poste est invité à suivre de préférence les conventions applicables aux employés de bureau ou aux employés de service du secteur privé* ») a été remaniée comme suit : « dans un pays où le droit du travail renvoie aux conventions collectives négociées par branches professionnelles, le poste est **choisira les plus pertinentes, qui sont en général** les conventions applicables aux employés de bureau ou aux employés de service du secteur privé. »

FICHE 7

CESSATION DE FONCTIONS

La CFDT a demandé que cette fiche soit complétée, notamment par le rappel des compétences de la CCL.

1) S'agissant de l'expiration du contrat, lorsque celui-ci est à durée déterminée :

La rédaction de l'administration :

« *Cette forme de cessation de fonction n'appelle généralement pas de versement d'indemnité, sauf disposition contraire prévue par le droit local. Le Département engage les postes à ne pas reconduire systématiquement les contrats à durée déterminée afin d'éviter de maintenir les agents dans cette position.* »

a été, sur demande de la CFDT, complétée comme suit :

Site Internet : www.cfdt-mae.fr



des choix, des actes, des résultats

« Cette forme de cessation de fonctions n'appelle généralement pas de versement d'indemnité, sauf disposition contraire prévue par le droit local. Le Département engage les postes à ne pas reconduire systématiquement les contrats à durée déterminée afin d'éviter de maintenir les agents dans cette position **et il invite lorsque le droit local ne s'y oppose pas, à poursuivre la relation de travail au moyen d'un contrat à durée indéterminée. Si un agent a été maintenu sur un contrat à durée déterminée et que, de ce fait, le contrat a été, en application du droit local, transformé en contrat à durée indéterminée, la non reconduction du contrat devra être considérée comme un licenciement et indemnisée comme tel et l'intéressé percevra des indemnités de licenciement.**»

2) S'agissant des licenciements, la fiche mentionnera que les représentants du personnel, élus à la CCL, sont non pas « informés » comme le prévoyait le texte de l'administration, mais « consultés » sur tout licenciement.

3) Sur l'indemnité de fin de fonctions

Lors de la réunion, la CFDT n'a pu faire acter que l'indemnité de fin de fonction corresponde au minimum à un mois de salaire par année de services.

FICHE 9

GRILLE DES SALAIRES

L'essentiel de la discussion a porté sur le principal point de divergence : la reconnaissance du caractère contractuel des grilles de salaires, demandé par la CFDT et à laquelle se refuse l'administration.

Le fonctionnement des grilles a fait l'objet d'une précision importante.

En effet, si le principe selon lequel les recrutements initiaux s'effectuent au niveau de salaire prévu à l'échelon 1 du niveau de fonctions correspondant à l'emploi considéré, des exceptions demeureront possibles. Tel sera notamment le cas d'agents qui justifient de services antérieurs dans le réseau. Le recrutement doit faire l'objet d'un accord préalable du Département.

Il est enfin précisé que, en cas de modification de la dénomination d'un emploi au sein d'une grille, l'agent est reclassé à l'échelon du niveau correspondant à ses fonctions qui prévoit le salaire immédiatement supérieur au dernier salaire perçu.

FICHE 10

NIVEAUX DE REMUNERATION

La fiche précisera que les revalorisations individuelles de salaires sont examinées par la CCL (et non pas « font l'objet d'une information de la CCL », comme le prévoyait la rédaction initiale).