

Comité Technique 21 novembre 2016

1D- Prolongation du dispositif Sauvadet- Décret sur les agents contractuels

Tout d'abord, permettez-nous, de relativiser votre affirmation en page 2 de ce dossier « depuis 2009 la résorption de la précarité constitue un engagement fort de Nantes Métropole inscrit au plan d'action ressources humaines » puisque, comme nous avons pu le constater lors de la présentation du bilan social, 514 agents temporaires, équivalent temps complets, travaillent tous les jours dans notre collectivité, soit un peu plus de 13% des effectifs permanents et 1809 agents travaillent encore en moyenne 72 jours ; **soit une augmentation du travail temporaire en deux ans de 6% pour un effectif en constante diminution depuis 2008 et encore aujourd'hui, vous venez de nous présenter la création de 11 postes à 5 dixième à l'éducation !**

Ceci étant dit, naturellement, nous nous réjouissons que les dernières évolutions législatives vous obligent à nous présenter aujourd'hui un programme d'accès à l'emploi titulaire dans notre collectivité et nous validons donc les 33 propositions d'éligibilités faites aux agents, mais nous commencerons par vous alerter sur **les fins de contrat qui sont intervenus** de la date de parution du décret, le 14 août à aujourd'hui, jour de présentation en CT. La collectivité est tenue de les recenser dans l'état des lieux des éligibles et de les proposer au plan de titularisation. Autrement dit, même si le contrat s'est interrompu avant le vote en CT d'aujourd'hui, la collectivité est obligée de titulariser l'agent éligible, même si celui-ci n'est plus dans la collectivité. C'est le point 4 de l'article 40.

Ce fameux article 40 est aussi au cœur de l'échange que nous avons eu à l'occasion de la réunion d'information du 7 novembre au sujet de la prise en compte de l'ancienneté d'activité dans d'autres collectivités. Nous souhaitons donc revenir sur la réponse que vous avez apporté à notre courrier précisant l'article auquel nous nous référions.

En effet, cet article est relatif à la « CDésation » et non au plan de titularisation, nous avons donc peut-être été un peu vite en besogne mais nous sommes bien là dans le cadre de la loi de déontologie qui précise que les agents sur emploi non permanent (saisonniers, CDDs de moins d'un an) qui avaient six ans d'ancienneté à la date du 12 mars 2012, mais avaient été rémunéré par différentes collectivités dans leur parcours et n'avaient donc pu être « cédésés » à l'époque, peuvent désormais l'être avec effet rétro-actif. C'est une mesure de rattrapage pour les personnes qui avaient 6 ans d'ancienneté en 2012 **et, ... une fois en CDI, ces agents pourront d'office être éligibles au plan de titularisation !**

C'est donc bien là que vous incombe la charge de recherche d'ancienneté de vos agents et nous vous demandons donc qu'en parallèle de ce plan de titularisation d'aujourd'hui, nous soit présenter la liste des agents « cédésablent ».

Aussi, dans votre réponse, vous nous préciser que cette modalité de « reprise de l'ancienneté » fait référence aux agents dont le changement d'employeur « est subi » **et c'est sûrement là que nous avons une divergence d'interprétation de la loi** puisque ce que vous nous affirmez est que cet article concerne les emplois permanents, mais nous, nous vous parlons des emplois « non-permanents » ! Méfiez-vous, pour mémoire, comme vous le savez, lors de la présentation des « éligibles » de 2013, vous aviez déjà interprété la loi et vous vous étiez trompé, obligeant un agent que vous avez mis dehors à aller jusqu'au tribunal administratif pour faire valoir ces droits, agent que vous allez réintégrer lors cette nouvelle session de sélections professionnelles.

Par ailleurs, vous venez de nous dire que les agents éligibles en 2012, mais ayant refusés la titularisation sont bien présent dans cette nouvelle liste. Nous souhaiterions que nous soit

présenté la liste de ces agents afin de nous permettre de « réeffectuer » notre rôle pédagogique auprès d'eux, en tant qu'organisation syndicale, sur l'importance du statut de fonctionnaire pour assurer la neutralité du service rendu à la population. A cette fin, vous savez bien que nous revendiquons des recrutements sans baisse de salaires, via soit une IMR, soit une clause de sauvegarde telle que vous nous l'avez présenté.

Enfin, d'autres leviers vous sont, soit imposés par la loi, soit possibles dans le champ de la résorption de la précarité :

- 1^{er}ement, comme vous le savez, nous attendons, dans un premier temps, que vous vous mettiez en conformité avec le décret du 29 décembre relatif à la contractualisation des auxiliaires indiciers qui établit un socle de droits minimum pour tous et en particulier une obligation de rédaction d'un contrat écrit, qui s'impose de droit aux employeurs publics, en précisant son contenu détaillé.

Épargnez-nous à ce sujet vos difficultés d'encodage qui n'intéressent pas les agents. **La réponse à votre problématique est d'ailleurs assez simple, la mise en place d'équipes volantes de titulaires pour pallier aux remplacements courts.**

- Et 2^{ème}ment, nous attendons que, pour les remplacements longs, les contrats soient renouvelés jusqu'au retour de l'agent remplacé au titre de l'article 3-1 de la loi du 13 juillet 1983, modifiée par la loi du 12 mars 2012 portant droits et obligations des fonctionnaires pour répondre à des besoins temporaires.

Pour ce faire, nous demandons à retravailler le protocole d'accord de 2003 relatif à la résorption de la précarité de notre collectivité, aujourd'hui obsolète et non appliqué !