

SALAIRES

Ces agents que l'on ne peut pas augmenter

- Comment gérer des agents dont il est impossible d'augmenter les salaires ?
- Les agents non titulaires, en CDI ou en CDD renouvelables, souffrent de cette situation.
- Une réponse juridique et législative apparaît urgente.

« Les directeurs des ressources humaines (DRH) des collectivités se trouvent entre le marteau et l'enclume, quand il est question des salaires des contractuels en contrat à durée indéterminée (CDI), en poste depuis des années ! D'un côté, ces agents réclament des augmentations. De l'autre, la préfecture hésite à les valider car elles ne sont pas tout à fait légales. Enfin, les syndicats demandent une solution à cette équation : as-

surer une évolution des salaires des agents contractuels, sans toucher aux statuts de la FPT. » Cet appel de Christine Mennuni, DRH adjoint au conseil général de Meurthe-et-Moselle, où près de 200 agents seraient dans ce cas de figure, est partagé par une grande partie des directions des ressources humaines des régions, des départements, voire, des communes.

En effet, le CDI de droit public est apparu, dès 2001, avec la loi « Sapin » (1). Il a été solennellement introduit dans la FPT par la loi du 26 juillet 2005 (2). Celle-ci, tout en instituant ce contrat dans la fonction publique territoriale, n'évoque guère les modalités d'évolution de rémunération ou de carrière (*lire l'encadré ci-contre*). A ces CDI récents s'ajoutent certains agents, notamment dans les régions, qui ont été recrutés avant la loi du 26 janvier 1984 (3) sur les dispositions statutaires de la FPT.

des contrats au sein des préfectures. « D'abord, ces services ne disposent pas d'effectifs suffisants pour contrôler tous les contrats. Ensuite ils sont bien conscients que l'on ne peut pas laisser des personnes avec la même rémunération pendant de nombreuses années. Alors, quand les avenants ne proposent pas d'augmentation abusive, les contrôleurs peuvent le tolérer », explique Jean-Claude Lenay, secrétaire national à l'Interco-CFDT, membre du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale.

Principe d'équité. « Nous délibérons des avenants pour majorer de salaires, en établissant un parallèle avec les agents de la fonction publique d'État. Ce n'est pas tout à fait légal, mais de nombreuses collectivités recourent à cette méthode en raison du vide juridique », confie Christine Vertadier, DRH au conseil régional de Bretagne. Ce vide juridique déploré par l'ensemble de professionnels concernés ne peut plus durer, d'autant que le nombre des contractuels en CDI risque d'augmenter, conséquence directe de la loi du 26 juillet 2005. Dans le Nord-Pas-de-Calais, le DRH Xavier Maire enchérit : « Nous avons une véritable difficulté juridique avec les agents contractuels en CDI. On ne peut quand même pas éternellement bloquer leur évolution ! Ainsi nous essayons d'augmenter leur salaire de façon comparable à celui des fonctionnaires, en nous référant au principe d'équité de traitement. Nous réfléchissons sur le sujet. »

Avenants aux contrats. Ainsi, les collectivités se retrouvent aujourd'hui avec un « bataillon » de contractuels, certains en poste depuis plus de dix ans, auxquels elles ne peuvent légalement proposer d'augmentation de rémunération. Comment motiver ces personnels ? Comment gérer cette situation qualifiée d'« intenable » par les DRH ? L'une des possibilités réside dans la signature d'avenants aux contrats pour majorer les salaires. En marge de la stricte légalité, les collectivités adoptent cette pratique, tolérée par certains services de contrôle

Un vide juridique persistant

La loi « Sapin » du 3 janvier 2001, relative à la modernisation du recrutement dans la fonction publique, ouvre la voie à l'intégration dans la FPT d'agents contractuels de droit public, travaillant dans des associations créées ou financées par les collectivités (art. 9). L'intégration se fait via un CDI de droit public qui reprend les termes du contrat qui liait les agents aux associations. La loi du 26 juillet 2005, qui transpose le droit communautaire à la fonction publique, instaure de facto le CDI dans la FPT. Par ce contrat, la loi conduit à l'intégration d'agents, essentiellement de catégorie A, ayant eu un CDD de trois ans renouvelé une fois (c'est-à-dire au bout de six ans), ainsi que des agents contractuels qui, au 1^{er} juin 2004, sont âgés de 50 ans et ont travaillé pour une collectivité au moins pendant six ans. Aucune de ces lois ne prévoit cependant d'évolution de rémunération ou de carrière pour les agents ainsi recrutés (*lire « La Gazette » du 2 mai, p. 52*).



« La difficulté est de régler la question de l'évolution de carrière et de rémunération des contractuels en CDI. »

Jean-Claude Lenay,
secrétaire national à l'Interco-CFDT

l'instar de certains ministères, nous avons créé une commission consultative des agents contractuels. » Le conseil général de Meurthe-et-Moselle, quant à lui, essaye de négocier une solution semblable avec les contrôleurs de légalité de la préfecture et les syndicats.

Orienter vers les concours. Cependant, le procédé n'aboutit pas toujours. La région Centre a essuyé un échec. « Nos agents dont les salaires sont bloqués formulent des revendications. Mais si c'est pour se retrouver au tribunal administratif,

syndicaux, réclament une solution au législateur et à l'Etat.

Pour éviter ces tracasseries, les collectivités incitent les contractuels à passer les concours. « Nous aidons les collègues à préparer le concours afin d'être titularisés. Nous les orientons vers la formation appropriée et nous les accompagnons. Nombre d'entre eux réussissent », estime Xavier Maire. Toutes les collectivités s'y emploient. En Bretagne, la DRH a mis en place une assistance pour les non-titulaires désireux de passer les épreuves. Cependant, tous ne le souhaitent pas. « Certains sont là depuis des années. En passant le concours, ils vont redémarrer à zéro, en termes de grade et de salaire », explique Christine Vertadier. D'autres

« Nous aidons les contractuels à préparer le concours afin d'être titularisés. Nous les orientons, les accompagnons. »

Xavier Maire, directeur des ressources humaines, à la région Nord-Pas-de-Calais.

sont trop âgés ou fatigués pour fournir l'effort intellectuel. Le renouvellement abusif de CDD pour les agents de catégorie C, qui ne relèvent pas de la loi du 26 juillet 2005, est également une réalité dans certaines collectivités.

ce n'est pas la peine », avoue Valérie Lamy, à la direction des ressources humaines de la région. Tous les acteurs, que ce soient les présidents de conseils généraux ou régionaux, les directions des ressources humaines, les salariés ou leurs représentants

TÉMOIGNAGE Jean-Claude Lenay, secrétaire national à l'Interco-CFDT (*)

« Il faudrait permettre la renégociation des salaires »

« Toute la difficulté est de régler la question de l'évolution de carrière et de rémunération des contractuels en CDI, sans détruire les statuts de la FPT. Dans la réforme statutaire, il faut réfléchir à un volet sur les salaires des contractuels. Sans aller jusqu'à créer un déroulement de carrière, on peut tenter de permettre la renégociation. Le 25 janvier, nous avons signé un protocole d'accord avec la CFDT, la CGC-Unsa et le ministre de la Fonction publique. Il prévoit des rendez-vous de renégociation de rémunération tous les trois ans pour les contractuels en CDI de la fonction publique d'Etat. Ce protocole devrait faire l'objet d'un décret avant la fin de l'année et aurait vocation à être transposé à la FPT. Nous œuvrons aussi pour l'amélioration de la protection sociale des contractuels, sans pour autant conduire à une situation plus favorable que les statuts des fonctionnaires. Enfin, les agents de catégorie C, avec des CDD successifs et sans possibilité de renégocier leur salaire, constituent, selon nous, la moitié des 20 % d'agents précaires dans la FPT. Il faut également aborder ces situations. »

(*) Membre du CSFPT.

Sont concernés, entre autres, les animateurs de centres de loisirs, les travailleurs sociaux auprès des personnes âgées, les agents de nettoyage ressortissants non-européens et de ce fait non titularisables. La renégociation du salaire de ces agents est renvoyée aux calendes grecques, et le mot approprié à leur situation est celui de précarité. Rouja Lazarova

[1] Loi n°2001-2 du 3 janvier 2001, relative à la résorption de l'emploi précaire et à la modernisation du recrutement dans la fonction publique ainsi qu'au temps de travail dans la fonction publique territoriale.
[2] Loi n°2005-843 du 26 juillet 2005 portant diverses mesures de transposition du droit communautaire à la fonction publique.
[3] Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.