



Accord cadre 2009-2011

Un accord, certes imparfait, mais globalement équilibré !

Il aura fallu quelques 16 réunions syndicats/Direction, bouclées en à peine trois mois, pour parvenir au projet global d'accord cadre 2009-2011. C'est beaucoup, mais bien moins que les huit mois de négociations du précédent accord! Il faut donc souligner l'efficacité d'une méthode qui, à plusieurs égards, aura facilité la qualité des débats, tout en permettant d'approfondir et d'élargir les différents thèmes de négociations. Sur le fond, cet accord est, comme tout autre accord, le résultat d'un consensus. Il est donc nécessairement imparfait puisqu'aucun partenaire n'y retrouvera l'intégralité de ses propositions.

Pour sa part, la CFTC s'est livrée, avant finalement de se décider à signer, le 5 janvier dernier, un accord qu'elle estime globalement équilibré, à la pesée respective des points qu'elle jugeait positifs et des points sur lesquels elle gardait des réserves ou des craintes pour l'avenir. C'est la seule méthode qui, à notre sens, autorise de porter un jugement global sur un accord abondant autant de sujets, avec un minimum d'objectivité et de cohérence.

Une stabilité des emplois jusqu'en 2011, avec l'engagement de respecter l'équilibre entre emploi public/ privé.

Il s'agit d'une disposition positive au regard de l'évolution actuelle de l'emploi public au plan national!

Mais, le volume d'emplois retenu sur la période ne traduit pas les besoins réels en effectifs dans les services, révélés notamment par le nombre conséquent d'heures supplémentaires (ni rémunérées, ni compensées) effectuées par les collaborateurs.

La CFTC aurait également souhaité une augmentation des recrutements destinée à limiter le recours aux emplois précaires (CDD, intérim...).

Enfin, la mesure d'allègement du temps de travail (cf ci-après), qui pourrait "libérer" 160 ETP, ne sera pas compensée par des recrutements supplémentaires.

La CFTC n'est pas favorable à une position idéologique qui conduirait à ce qu'une seule disposition (jugée contraire à l'idéologie) prenne en otage toutes celles qui améliorent concrètement les droits des personnels.

Des évolutions de carrières confortées pour les fonctionnaires et statutaires CAN, comportant des mesures de déplafonnement

Pour votre parfaite information du dispositif complet de cet accord, la CFTC a mis à votre disposition, sur son site intranet (rubrique actualités/accord cadre 2009-2011/dernière ligne droite) l'ensemble des mesures auxquelles vous pourrez accéder au moyen d'un sommaire interactif.

Sont précisées par ailleurs, les mesures nouvelles et celles qui nécessiteront, pour leur mise en oeuvre, l'adoption de textes réglementaires.

Dans le cadre de cette courte tribune, la CFTC a pris le parti de relever certains points positifs, comme ceux qui suscitent des réserves, voire des oppositions de sa part. La liste n'est pas exhaustive !

Cinq des sept organisations syndicales de l'établissement public ont décidé de signer cet accord, ce qui lui confère une forte légitimité.

C'est le résultat d'un travail collectif dans lequel chaque centrale syndicale, y compris les non-signataires, aura apporté sa contribution à l'amélioration des dispositifs existants, comme à l'émergence de droits nouveaux.

Les avancements et promotions sont améliorés pour tous les grades et corps. Des concours d'accès aux catégories A et B sont prévus pour les fonctionnaires et statutaires CAN.

Sera étudiée, en 2009, la création d'un statut d'emploi réservé aux fonctionnaires secrétaires de classe exceptionnelle et d'un statut d'emploi spécifique pour les attachés principaux sous statut CAN.

Une partie des postes promotionnels d'accès à la catégorie B sera réservée aux AAP1 âgés de 52 ans au moins. Ce n'est pas encore la carrière linéaire (sans plafonnement) revendiquée notamment par la CFTC, mais le début d'une reconnaissance de l'ancienneté.

Les avancements et promotions des salariés sous convention : un point dur des négociations

Il faut se souvenir que la proposition initiale de la Direction consistait à garantir aux seuls employés, un avancement minimum de 15 points. Les autres qualifications bénéficiaient d'un maximum jusqu'à chargé d'études A. Les CEB et Directeurs d'études voyaient leur avancement fixé à la seule discrétion de la hiérarchie. Côté syndical, la revendication unanime portait sur le maintien des dispositions en vigueur, soit un avancement fondé sur une enveloppe points (mini/maxi) pour toutes les qualifications.

Après plusieurs débats "musclés", la Direction a consenti à rétablir le principe d'avancement en vigueur, sauf pour les Directeurs d'études bénéficiant d'un indice de rémunération supérieur à 1100. Pour ces derniers, elle s'engage à informer les représentants du personnel de l'enveloppe annuelle mini/maxi de points distribués. Au dernier état des négociations, les syndicats, dont la CFTC, ont réussi, par ailleurs, à arracher une augmentation de 3 points du minimum de points alloués aux employés, techniciens supérieurs et attachés d'études (le minimum passant de 15 à 18 points).

S'agissant des promotions de techniciens en attachés d'études, leur nombre a été fixé dans l'accord à un minimum de 30 sur la période.

Il faut noter qu'en l'absence de signature de l'accord "privé", la Direction avait annoncé une mesure unilatérale conforme à ses premières propositions! C'est donc en toute responsabilité que la CFTC a validé un dispositif qui maintient l'avancement "automatique" pour le plus grand nombre, tout en l'améliorant pour les trois premiers niveaux de qualifications.

Une mesure attendue : l'allègement du temps de travail pour les collaborateurs âgés de 57 ans au moins.

Principe: La CDC autorise un allègement du temps de travail de ses collaborateurs, au maximum durant les trois ans qui précèdent leur départ à la retraite. Ce dispositif, non cumulable avec la CPAb, le CEPR et le mécénat de compétences, est également ouvert aux personnels à temps partiel. Le collaborateur s'engage à cesser définitivement son activité à l'issue de la période couverte par l'allègement de la durée du travail, sauf circonstances particulières (évolution de la réglementation sur les retraites ou situation personnelle) qui seraient examinées au cas par cas.

Contribution respective:

Contribution en jours par an	A compter de					
	57 ans		60 ans		62 ans	
	agent	CDC	agent	CDC	agent	CDC
Travail à 90%	6	16	4	18	0	22
Travail à 80%	18	26	18	26	11	33

Un compteur dédié à la gestion du dispositif sera créé dans TEMPO. Il sera ouvert dès l'âge de 54 ans pour tout collaborateur susceptible de remplir la condition d'âge pendant la durée de l'accord et souhaitant anticiper sa contribution. Il sera alimenté pour chaque année par le bénéficiaire et l'employeur, à hauteur d'un maximum annuel de jours de 22 pour un travail à 90 % et de 44 pour un travail à 80%.

La proposition initiale de la Direction prévoyait l'allocation d'un nombre de jours uniforme, quel que soit l'âge d'entrée dans le dispositif. La CFTC se réjouit que le dispositif final intègre sa demande d'un abondement de l'employeur proportionné à l'âge du collaborateur.

En revanche, la CFTC a émis les plus grandes réserves sur l'absence de recrutements supplémentaires destinés à palier les conséquences, pour les services, de cet allègement du temps de travail. La Direction affirme qu'elle n'exclut pas la possibilité de recruter en cas de besoin. La CFTC en prend acte.

Trois médailles CDC au lieu d'une seule!

Les fonctionnaires et agents sous statut CAN pourront bénéficier, s'ils justifient d'une activité professionnelle d'au moins:

- 30 ans, d'une médaille délivrée sur demande par la CDC assortie d'une prime exceptionnelle de 1000€;
- 35 ans, d'une dotation de 10 jours portés sur un compte temps offrant les mêmes possibilités d'utilisation qu'un CET,
- 40 ans, d'une dotation de 15 jours.

Il s'agit d'une avancée significative vers l'harmonisation des droits des collaborateurs, quel que soit leur statut.

Des mesures nouvelles pour faciliter l'articulation vie professionnelle/vie privée.

A côté du dispositif d'aide à la création d'entreprise qui est prolongé, trois nouvelles mesures ont été adoptées:

- favoriser l'accès aux structures de la petite enfance;
- faciliter l'accès au logement locatif;
- création d'un congé de solidarité familiale.

Ces mesures (dont vous trouverez le détail sur notre site intr@net) sont de nature à apporter des aides précieuses aux difficultés rencontrées par les collaborateurs dans leur vie personnelle. Pour sa part, la CFTC estime qu'elles ont toute leur place dans un accord global destiné à fixer, pour trois années, un socle de droits et de garanties sociales. La sécurisation des parcours professionnels passe aussi, selon nous, par une prise en compte des besoins plus personnels des collaborateurs.

La CFTC estime que cet accord est globalement équilibré, parce qu'il comporte des mesures à destination d'une large majorité de collaborateurs, quel que soit leur statut et leur ancienneté. En outre, il prend en compte les situations professionnelle et personnelle des collaborateurs pour faciliter leur équilibre respectif.